



SAVONIA

OPINNÄYTETYÖ - AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO
SOSIAALI-, TERVEYS- JA LIIKUNTA-ALA

YHTEISÖLLISYYS TYÖYHTEISÖISSÄ

Tutkimus työntekijöiden välisestä yhteisöllisyydestä
Runnin Kartanonmäen hoito- ja kasvatusalan yksiköissä

TEKIJÄT: Mari Hyvönen
Henni Niilekselä

Koulutusala Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala	
Koulutusohjelma Sosiaalialan koulutusohjelma	
Työn tekijä(t) Henni Niilekselä ja Mari Hyvönen	
Työn nimi Yhteisöllisyys työyhteisöissä. Tutkimus työntekijöiden välisestä yhteisöllisyydestä Runnin Kartanonmäen hoito- ja kasvatustalon yksiköissä.	
Päiväys 19.12.2017	Sivumäärä/Liitteet 53/2
Ohjaaja(t) Auli Pohjolainen ja Auli Ratinen	
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t) Runnin Kartanonmäki	
<p>Tiivistelmä</p> <p>Opinnäytetyössä tutkittiin yhteisöllisyyden ilmenemistä hoito- ja kasvatustalon työyksiköissä. Tutkimuksen tavoitteena oli tuottaa tietoa yksiköiden yhteisöllisyyden tilasta. Tutkimuksen kohteena olivat työyksiköiden sisäinen ja kaikkien työyksiköiden välinen yhteisöllisyys. Tutkittavia asioita olivat vuorovaikutus, ilmapiiri, yhteistyö ja toimintamallien ja -tapojen yhteneväisyys. Edellä mainitut asiat muodostivat käsityksen yhteisöllisyyden tilasta. Opinnäytetyö on tehty kehittämisen näkökulmasta. Tämän vuoksi työntekijöiden kehittämisehdotuksia yhteisöllisyyden edistämiseksi on selvitetty.</p> <p>Opinnäytetyö oli laadullinen, eli kvalitatiivinen tutkimus, ja sen toimeksiantajana toimi Runnin Kartanonmäki Oy. Tutkimusaineisto kerättiin teemahaastattelumenetelmällä kahdeksalta Kartanonmäen hoito- ja kasvatustalon työntekijältä sekä kahdelta vapaa-ajan ohjaajalta keväällä 2017. Haastattelut litteroitiin kokonaisuudessaan ja aineistolle tehtiin teoriasidonnainen sisällönanalyysi. Tulokset koostuivat aiheista, jotka nousivat merkittävästi aineistosta ja olivat tutkimuskysymysten kannalta relevanteimpia. Tutkimusta tarkasteltiin systeemiajattelun avulla.</p> <p>Tutkimus osoitti, että jokaisessa työyksikössä ilmeni vahvasti yhteisöllisyyden positiivisia piirteitä. Negatiivisia piirteitä ei omassa yksikössä koettu tutkimuksen tekoaikana olevan. Kaikkien yksiköiden välistä yhteisöllisyyttä tutkittaessa selvisi, että yhteisöllisyydessä ilmeni positiivisia piirteitä. Yhteisöllisyyden kokeminen koettiin kuitenkin ajoittain haastavaksi. Tämä johtui tiedonpuutteesta, eriävistä toimintamalleista, toimimattomasta vuorovaikutuksesta ja oletuksista. Yksiköiden fyysinen läheisyys aiheutti haasteita työyksiköiden väliselle yhteisöllisyydelle. Organisaatio voi hyödyntää tutkimuksen tuloksia työyksiköiden välisen yhteisöllisyyden kehittämiseksi.</p>	
Avainsanat yhteisöllisyys, työyhteisö, vuorovaikutus	

Field of Study Social Services, Health and Sports			
Degree Programme Degree Programme in Social Services			
Author(s) Henni Niilekselä and Mari Hyvönen			
Title of Thesis Communality in work communities. A study of workers' communality in the working units of care and education in Runnin Kartanonmäki			
Date	19.12.2017	Pages/Appendices	54/2
Supervisor(s) Auli Pohjolainen and Auli Ratinen			
Client Organisation /Partners Runnin Kartanonmäki Oy			
<p>Abstract</p> <p>The thesis studied the occurrence of communality in the working units of care and education in Runnin Kartanonmäki. The aim of the research was to produce information on the state of sense of community in the working units. The target of this thesis was to research the state of sense of community in the work units. The subjects studied were interaction, cooperation and common operating models. Based on these an understanding about the state of communality was formed. The thesis were made from the point of view of developing working methods. That is why development ideas of employees to promote the sense of community were studied.</p> <p>The thesis was a qualitative research which was commissioned by Runnin Kartanonmäki Oy. The research material was collected by a theme interview method from eight people in the care and education sector in spring 2017. Information was also collected by two leisure activities instructor. The interviews were transcribed and the material was analyzed by theory guided content analysis. The results consisted of subjects that emerged from the material and were most relevant to the research questions. The study were discussed by using systemic thinking.</p> <p>The research showed that each work unit showed a positive sense of community. Negative features were not experiences in the units at the time of the research. The study of a sense of community between all units showed that communality had positive traits. The work units felt that it was challenging to feel sense of community at times with the other working units. This was due to lack of information, distinct operating models, inoperative interaction and assumptions. The physical location of the units caused challenges for the communality between work units. The organisation can use the results of this research for developing the sense of communality between the work units.</p>			
<p>Keywords sense of community, work community, interaction</p>			

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO.....	5
2	RUNNIN KARTANONMÄKI	7
2.1	Mielenterveyskuntoutujien asumisyksikkö Valola	8
2.2	Ikäihmisten hoitokoti Mirjala	8
2.3	Kehitysvammaisten tehostetun asumisen yksikkö Metsolakoti	9
2.4	Varhaiskasvatus- ja esiopetus	9
3	YHTEISÖLLISYYS ILMIÖNÄ	12
3.1	Yhteisöllisyyden merkitys hoito- ja kasvatusalan työyhteisöissä	15
3.2	Vuorovaikutuksen merkitys työyhteisöissä	17
3.3	Yhteisöllisyys systeemiajattelussa.....	18
4	AIEMMAT TUTKIMUKSET JA TYÖN TARKOITUS JA TAVOITE	20
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	22
5.1	Aineiston kerääminen	22
5.2	Aineiston analysointi	24
5.3	Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus	28
6	TUTKIMUKSEN TULOKSET	30
6.1	Yhteisöllisyyden ilmeneminen yksiköissä	30
6.2	Yhteisöllisyyden ilmeneminen yksiköiden välillä	32
6.3	Kehittäminen yhteisöllisyyden näkökulmasta	36
6.4	Kehittäminen sinisen meren strategian näkökulmasta	38
7	JOHTOPÄÄTÖKSET	43
8	POHDINTA	47
	LÄHTEET JA TUOTETUT AINEISTOT	49
	LIITE 1: SAATEKIRJE.....	52
	LIITE 2: TEEMAHAASTATTELURUNKO	53

1 JOHDANTO

Yhteisöllisyys on ajankohtainen aihe, ja siitä on keskusteltu paljon viime aikoina yhteiskunnallisella tasolla. Yhteisöllisyyden nähdään olevan läheisessä yhteydessä työhyvinvoinnin kehittämiseen. Parhaimmassa tapauksessa yhteisöllisyyden uskotaan parantavan oppimista, ihmisen hyvinvointia sekä tuloksellisuutta. (Liski s.a.) Se miten yhteisöllisyys koetaan, on hyvin merkittävää yleisen viihtymisen ja hyvinvoinnin kannalta. Yhteisöllisyyden tunne on pohja yksilön ja yhteiskunnan väliselle suhteelle. Se on yhteiskunnat koossa pitävä asia. Yhteisöllisyyttä, yhteisöjä ja yhteisöllistä elämää voidaan ajatella välttämättömänä ihmisen olemassaololle ja toiminnalle. (Sitra s.a.) Työpaikoilla yhteisöllisyyden kokeminen ja ilmeneminen ovat suoraan yhteydessä työn laatuun ja sen tuloksiin unohtamatta yleistä työilmapiiriä. Mikään ammattiryhmä sosiaali- ja terveysalalla ei voi kuvitella toimivansa yksin. Sosiaali- ja terveysala työkenttänä on hyvin vaativa ja laaja-alainen. Yhteisöllisyyden kokeminen työyhteisössä on edellytys työn laadukkuudelle. (Mäkisalo-Ropponen 2011, 120.) Jotta yhteisöjen kestävyyttä voidaan kehittää, on ymmärrettävä yhteisöjen toimintaa. Ihmiset toimivat eri rooleissa osana yhteisöä, ja kaikki vaikuttavat päätöksentekoon ja suhtautumiseen eri asioihin. (Sitra s.a.) Tässä opinnäytetyössä tutkimme yhteisöllisyyden ilmenemistä ja sen kokemista työntekijöiden keskuudessa Runnin Kartanonmäellä.

Opinnäytetyön idea tuli teemahaastatteluharjoituksen kautta, jonka teimme Kartanonmäellä kahdelle työntekijälle keväällä 2017 opintoihin liittyen. Esille tuli, että yhteisöllisyyden kokeminen Kartanonmäen työyhteisössä voi toisinaan olla haasteellista. Organisaation johtaja kertoi hyötyvänsä siitä, että kartoitamme hänen henkilöstönsä työssä jaksamiseen ja työhyvinvointiin liittyviä asioita. Työpaikan yhteishenki on hänen mukaansa tärkeä ja huomionarvoinen asia työpaikalla. Työsopimuslakiin 2001, § 1 on merkitty kohta, jossa kerrotaan työnantajan yleisveloitteesta. Yleisveloite tarkoittaa sitä, että työnantajan tulee edistää suhteitaan omiin työntekijöihin. Tämän lisäksi työnantajan tulee edistää myös työntekijöiden välisiä suhteita. (Työsopimuslaki 2001.)

Yhteisöllisyyttä Kartanonmäellä koetaan moninaisesti monen eri yksikön toimiessa samassa talossa erilaisine asiakkaineen. Tarkoituksenamme on selvittää työntekijöiden kokemuksia yhteisöllisyydestä Runnin Kartanonmäen hoito- ja kasvatustalouden työyksiköissä. Tutkimme oleellisesti koko työyhteisön välistä vuorovaikutusta sekä yhteisöllisyyden ilmenemistä. Tavoitteenamme on tuottaa tietoa yhteisöllisyyden ja työilmapiirin kokemuksista. Tutkimuksemme rajoittuu kolmen eri yksikön hoitohenkilökuntaan sekä varhaiskasvatuksen hoito- ja kasvatushenkilökuntaan. Lisäksi tutkimukseen osallistuvat Kartanonmäellä työskentelevät vapaa-ajan ohjaajat, jotka työskentelevät jokaisessa yksikössä.

Tutkimuksemme on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus, ja sen aineisto kerätään käyttäen teemahaastattelua. Kerromme tutkimuksen toteutuksesta ja käyttämistämme menetelmistä myöhemmin tässä tutkimuksessa. Avaamme myös aiemmin tehtyjä tutkimuksia yhteisöllisyyteen liittyen. Teorialuvun "Yhteisöllisyys ilmiönä" olemme kirjoittaneet siitä näkökulmasta, kuinka yhteisöllisyys näkyy työyhteisöissä. Tässä tutkimuksessa olemme lähestyneet tutkittavaa aihetta

systemiajattelun kautta. Lopuksi olemme vieneet merkittävimmät yhteisöllisyyttä hajottavat tekijät sinisen meren strategiaan, jotta tutkimusta voi katsoa myös kehittämisen näkökulmasta.

2 RUNNIN KARTANONMÄKI

Opinnäytetyömme toimeksiantajana toimii Runnin Kartanonmäki Iisalmessa, joka tarjoaa tehostettua ja tuettua palveluasumista ikäihmisille, mielenterveyskuntoutujille ja kehitysvammaisille henkilöille. Tehostettu palveluasuminen on tarkoitettu sellaisille asiakkaille, joilla on alentunut toimintakyky niin, ettei kotona selviytyminen ole mahdollista tukitoimista riippumatta. Tehostetun palveluasumisen talossa henkilökunta on läsnä kellon ympäri, toisin kuin normaalissa palveluasumisessa. (Oulun kaupunki s.a.) Kartanonmäellä tarjotaan myös varhaiskasvatusta 1–6 vuotiaille lapsille. Päiväkoti osallistuu yhteiseen toimintaan tuoden omalta osaltaan hoitokodin asiakkaiden arkeen väriä ja iloa.

Hoitokoti aloitti toimintansa entisen emäntäkoulun tiloissa vuonna 2006, jolloin sinne perustettiin mielenterveysyksikkö Valola ja ikäihmisten yksikkö Mirjala. Myöhemmin saman talon yhteyteen tulivat kehitysvammayksikkö Metsolakoti ja päiväkoti. Lisäksi Kartanonmäen pihapiirissä toimii myös tukipalvelurivitalo Liisan Korpi. Liisan Korven asunnoissa asuvat toimintakyvyltään sellaiset asiakkaat, joille riittää tuettu asuminen. Liisan Korven asiakkaat saavat tarvittavan lääkehoidon, ruokahuollon ja halutessaan päiväohjelman päärakennuksesta. Kartanonmäellä on yhteensä 30 työntekijää, jotka jakaantuvat edellä mainituille osastoille. Työntekijät ovat joko vakituisessa työssä tai määräaikaisissa työsuhteissa. Yhteensä Kartanonmäellä on 40 työntekijää, kun mukaan työyhteisöön lasketaan myös siistijät ja keittiötyöntekijät. (Runnin Kartanonmäki s.a.)

Runnin Kartanonmäki on panostanut asiakkaidensa hyvinvointiin palkkaamalla töihin kaksi vapaa-ajan ohjaajaa. Vapaa-ajan ohjaajat työskentelevät jokaisessa yksikössä. Heidän työnsä tarkoitus on tarjota niin sanottua viriketoimintaa mielenterveyskuntoutujille, ikäihmisille ja kehitysvammaisille henkilöille. Tavoitteena on tuoda asiakkaiden arkeen mielekkyyttä ja sisältöä, mutta erilaiset tuokiot ja tapahtumat toimivat myös yhteisöllisyyden ylläpitäjinä työntekijöitä ja kokonaisuutta ajatellen. Tarpeen vaatiessa vapaa-ajan ohjaajat työskentelevät myös hoitotehtävissä eri yksiköissä.

Vapaa-ajan ohjausta tarjotaan asiakkaille jokaisena arkipäivänä ja se on kohdennettu ja suunniteltu vastamaan kunkin asiakasryhmän tarpeita. Vapaa-ajan ohjaajilla on merkittävä rooli myös koko talon yhteisten tapahtumien järjestämisessä. Usein he suunnittelevat ja toteuttavat toimintaa myös yhdessä päiväkodin henkilökunnan kanssa. Kartanonmäellä päiväkoti näkyy muiden asiakasryhmien arjessa säännöllisesti. Päiväkodin lapset vierailevat usein esimerkiksi Mirjalassa ikäihmisten luona. Lasten ja muiden asiakasryhmien välinen yhteinen toiminta voi olla laulamista, jumppaamista, leipomista tai ulkoilua. Tämänkaltaisen toiminta rikastaa kaikkien asiakkaiden arkea sekä se antaa lapsille hienon mahdollisuuden nähdä erilaisuutta ja oppia siitä.

2.1 Mielenterveyskuntoutujien asumisyksikkö Valola

Valolan hoitohenkilökunta työskentelee mielenterveyskuntoutujien parissa. Valolassa työskentelee kahdeksan vakituista työntekijää ja sijaisia tarpeen mukaan. Valolan asiakkaila on sairauksia, jotka estävät kotona selviytymisen. Valolan henkilökunnan työn tarkoituksena on tuottaa mielenterveyspuolen asiakkaille asumispalveluita ja tukea asiakkaiden henkistä ja fyysistä hyvinvointia. Tavoitteena on, että asiakas voi elää Valolassa mahdollisimman hyvää elämää tuetusti ja ohjatusti. Mielenterveyskuntoutujalla tarkoitetaan henkilöä, joka on toipumassa mielenterveyden häiriöstä tai hänen sairautensa on hallinnassa (Mielenterveyden keskusliitto s.a.). Valolan asiakkaila on useimmiten pysyvä mielenterveyden häiriö, kuten esimerkiksi skitsofrenia. Lyhyesti skitsofrenia tarkoittaa jakomielitautia, joka alkaa nuorella aikuisiällä. (Mielenterveyden keskusliitto s.a.)

Skitsofrenian oireisiin kuuluvat harhaluulot, aistiharhat, puheen epäyhtenäisyys, jäykkyys motoriikassa, kiihtyneisyys ja outo käytös. Lisäksi oireita ovat tahdottomuus ja tunteiden ilmaisemisen vaikeus sekä niiden latistuminen. Jotta lääkäri voi diagnosoida skitsofrenian, edellyttää se sairastuneen toimintakyvyn heikentyneen merkittävästi useamman kuukauden ajan. (Huttunen 2015.) Mielenterveyslailla (1990) pyritään turvaamaan mielenterveysongelmista kärsivän henkilön oikeuksia.

2.2 Ikäihmisten hoitokoti Mirjala

Ikäihmisten yksikkö Mirjalassa työskentelee 13 hoitoalan työntekijää. Mirjalassa hoitohenkilökunnan asiakasryhmä on ikäihmiset, joista suurin osa on enemmän tai vähemmän muistisairaita. Yleisimpiä muistisairauksia ovat Alzheimerin tauti (noin 60–70 prosenttia muistisairaista), verisuoniperäinen muistisairaus (noin 15–20 prosenttia muistisairaista) sekä näiden kahden edellä mainitun sairauden sekamuoto. Lisäksi muita muotoja ovat Lewyn kappale -tauti, osa-ohimolohkorappeuman aiheuttama muistisairaus sekä parkinsonin tauti. Parkinsonin tauti lasketaan eteneviin muistisairauksiin sen vuoksi, koska se aiheuttaa tiedonkäsittely vaikeuksia. Muistisairaudet rappeuttavat aivoja edetessään, ja ne ovat yhtä lailla kansansairauksia kuten esimerkiksi sydän- ja verisuonisairaudet. (Muistiliitto s.a.) Mirjalan työyksikön tarkoitus on tuottaa ikäihmisille kodinomaista asumispalvelua silloin, kun kotona selviytyminen ei enää onnistu. Mirjalan työntekijöiden keskeisimpiä tavoitteita ovat yksilöllisen hoidon, avun ja tuen antaminen asiakkaille viimeiseen elinpäivään saakka.

Ikäihmisten oikeuksista on säädetty laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista (2012). Lain ensimmäisen luvun ensimmäisen pykälän mukaan tarkoituksena on tukea ikääntyneiden henkilöiden hyvinvointia, terveyttä, toimintakykyä ja itsenäistä suoriutumista. Tarkoituksena on myös parantaa ikääntyneen väestön osallisuutta elinoloihinsa vaikuttavien päätösten valmisteluun ja tarvittavien palvelujen kehittämiseen. Lailla pyritään vahvistamaan ikäihmisen mahdollisuutta vaikuttaa hänelle järjestettävien sosiaali- ja terveyspalveluiden sisältöön, toteuttamistapaan sekä antaa päätösvaltaa niitä koskeviin valintoihin. Lailla pyritään turvaamaan iäkkään henkilön mahdollisuuksia saada laadukkaita sosiaali- ja

terveyspalveluja. (Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista 2012.)

2.3 Kehitysvammaisten tehostetun asumisen yksikkö Metsolakoti

Työntekijöinä Metsolakodissa on kolme lähihoitajaa ja yksi sosionomi. Metsolakodissa työntekijät työskentelevät kehitysvammaisten henkilöiden kanssa. Työn tarkoituksena on tuottaa tehostettua asumispalvelua kehitysvammaisille henkilöille. Metsolakodin asiakkaina ovat sellaiset henkilöt, joiden kehitysvamma estää itsenäisen kotona selviytymisen. Metsolakoti pyrkii tarjoamaan asiakkailleen kodinomaisen ympäristön, jossa asiakkaat voivat elää hyvää elämää tuetusti ja ohjatusti. Kehitysvammalla tarkoitetaan vammaa ymmärtämisen ja käsityskyvyn alueella. On arvioitu, että Suomessa on noin 40 000 henkilöä, joilla on kehitysvamma. Syntymää edeltävät tapahtumat, kuten myös synnytyksen yhteydessä tapahtuneet vauriot ja lapsuusiän tapaturmat ja sairaudet vaikuttavat kehitysvamman syntyyn. Kuitenkin osa näistä syistä jää joskus kokonaan selvittämättä. Huomioitavaa on, että sairaudeksi kehitysvammaa ei voi sanoa. Sen sijaan puhutaan vauriosta tai vammasta, joka aiheuttaa hankaluuksia jokapäiväiseen selviytymiseen. Yhteiskunnan on panostettava ympäristön soveltuvuuteen niin, että kaikki voivat elää tasavertaisina. (Kehitysvammaisten tukiliitto Ry s.a.)

Henkilökunnan antama apu ja tuki liittyvät hoidollisen työn lisäksi omatoimisuuden tukemiseen, kodinhoitoon, sosiaalisiin taitoihin ja turvallisuuteen. Tämänkaltaisen apu edistää kehitysvammaisen henkilön hyvää, luontaista elämää. (Kehitysvammaisten tukiliitto Ry s.a.) Kehitysvammaisten henkilöiden oikeuksia valvoo esimerkiksi laki kehitysvammaisten erityishuollosta (1977). Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista (1987) on säädetty edistämään vammaisen henkilön edellytyksiä elää ja toimia yhdenvertaisena yhteiskunnan jäsenenä ja poistamaan vammaisuuden aiheuttamia haittoja ja esteitä.

2.4 Varhaiskasvatus ja esiopetus

Runnin Kartanonmäen päiväkodissa työskentelee viisi työntekijää hoito- ja kasvatustehtävissä. Päiväkodin henkilökunta suunnittelee ja toteuttaa toimintaa itsenäisesti sekä yhteistyössä vapaa-ajan ohjaajien kanssa. Päiväkodin henkilökunnan ja lasten toteuttaman toiminnan tavoitteena on virkistää niin lasten kuin myös mielenterveyskuntoutujien, ikäihmisten ja kehitysvammaisten henkilöiden arkea Kartanonmäellä. Lapset osallistuvat usein yhteisiin lauluhetkiin tai käyvät itse esiintymässä muille asiakasryhmille. Lapset ovat usein mukana yhteisöllisessä toiminnassa, kuten esimerkiksi ulkotapahtumissa ja askartelutuokioissa yhdessä muiden asiakasryhmien kanssa.

Päivähoidon tehtävä on työvoima-, perhe-, sosiaali- ja koulutuspoliittinen. Toiminta-ajatuksen, pedagogisen ja yhteiskunnallisen tehtävän selkeä mieltäminen on edellytys päivähoidon uudistumiseen. Päivähoitoa pidetään yhteiskunnallisen palvelujärjestelmän yhtenä tärkeimmistä

lapsiperheille tarjottavista sosiaalipalveluista. Sisällöltään päivähoito on varhaiskasvatusta ja sen pedagoginen tehtävä määräytyy lasten kehitystarpeita mukaillen. (Keskinen ja Virtanen 1999, 71.)

Varhaiskasvatuksella tarkoitetaan pedagogista kokonaisuutta, joka kattaa lapsen suunnitelmallisen ja tavoitteellisen kasvatuksen, opetuksen ja hoidon. Sen tavoitteena on tukea lapsen kasvua, kehitystä ja oppimista sekä edistää hyvinvointia. Varhaiskasvatus tapahtuu päiväkodissa, perhepäivähoidossa tai muunlaisena varhaiskasvatuksena, esimerkiksi kerho- ja leikkitoiminnoissa. Esiopetus on toiminnallista varhaiskasvatusta ja siihen osallistuminen tuli velvoitettavaksi 1.8.2015 alkaen. Varhaiskasvatuksen käsite kattaa neljä ulottuvuutta, joita ovat käytännön ulottuvuus, tieteellinen ulottuvuus, oppiaineulottuvuus ja varhaiskasvatusajattelu. Varhaiskasvatusajattelulla tarkoitetaan varhaiskasvatukseen kohdistuvia ajatuksia, tietoja, mielipiteitä, näkemyksiä, ideoita ja havaintoja. Lähiympäristö, jossa lapsi suurimman osan ajastaan viettää on merkityksellinen lapsen kehityksen kannalta. Kasvattajalla on vastuu siitä, millaista lapsen arki päiväkodissa on. Hoidossa arjen tulisi muodostua sellaiseksi, että lapsen on hyvä ja turvallinen olla. (Koivunen 2009, 10.) Varhaiskasvatus on jokaisen alle kouluikäisen lapsen oikeus ja siihen osallistuminen on vanhempien päätettävissä (Opetushallitus s.a.).

Päiväkodin toimintaa ohjaa varhaiskasvatuslaki (1973). Varhaiskasvatuslaki on ollut paljon pinnalla mediassa ja muualla sen viimeaikaisten muutosten vuoksi. Uusi varhaiskasvatuslaki määrättiin tulemaan voimaan 1.8.2015. Tämä tarkoitti sitä, että päivähoitolain nimike muuttui varhaiskasvatuslaiksi ja sen pykälä uudistettiin. (Mahkonen 2015, 32–35.) Laki määrää, että jokaiselle päiväkodin tai perhepäivähoidon varhaiskasvatukseen osallistuvalla lapsella on laadittava henkilökohtainen varhaiskasvatussuunnitelma, joka auttaa toteuttamaan opetuksen ja hoidon (OAJ s. a.). Paikalliset varhaiskasvatussuunnitelmat laaditaan valtakunnallisen varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden pohjalta. Nämä perusteet laatii opetushallitus, joka on varhaiskasvatuksen asiantuntijavirasto. (Opetushallitus s. a.) Valtakunnallisissa perusteissa korostetaan myös suunnitelman merkitystä varhaiskasvatuksen laadun kehittämisvälineenä yleisesti sekä varhaiskasvatustoiminnan yhdenmukaistamista. Sen tavoitteena on myös ammatillisen tietoisuuden lisääminen varhaiskasvatushenkilökunnassa. Ammatillinen tietoisuus liittyy läheisesti moniammatillisuuden kehittämiseen. (Nummenmaa, Karila, Joensuu ja Rönholm 2007, 115.)

Varhaiskasvatussuunnitelman valtakunnallisissa perusteissa yhtenä tavoitteena on mainittu vanhempien osallisuus ja moniammatillinen yhteistyö eri yhteistyökumppaneiden kesken. Lähtökohta varhaiskasvatussuunnitelmassa on, että se on koko kasvatusyhteisön yhdessä laatima. Varhaiskasvatussuunnitelman tulee olla aktiivisessa käytössä sekä sen sisällön tulee olla perusteluineen käytettävissä koko kasvatusyhteisössä. (Nummenmaa ym. 2007, 114.) Varhaiskasvatuksessa tulee huomioida oleellisesti myös lapsen osallisuus omaan päivähoitoonsa. Alle viisi vuotiaan lapsen mieltymykset ja yleisesti mielipiteet on aina selvitettävä (Mahkonen 2015, 86). Uuteen varhaiskasvatuslakiin on lisätty säädös, 2015 § 7b, jossa korostetaan lapsen ja vanhempien osallisuutta varhaiskasvatusta toteuttaessa. Pedagoginen kokonaisuus koostuu yksilöllisesti lapsen mielenkiinnon kohteista, kehitysvaiheista ja tarpeenmukaisuudesta. Lapsen vanhemmalle tulee taas antaa mahdollisuus vaikuttaa lapsellensa annettavaan varhaiskasvatukseen ja sen painopisteisiin.

Vanhempien tulee päästä osallistumaan lapsensa varhaiskasvatuksen suunnitteluun, toteutukseen sekä lasta koskeviin arviointi tilanteisiin. (Mahkonen 2015, 86.)

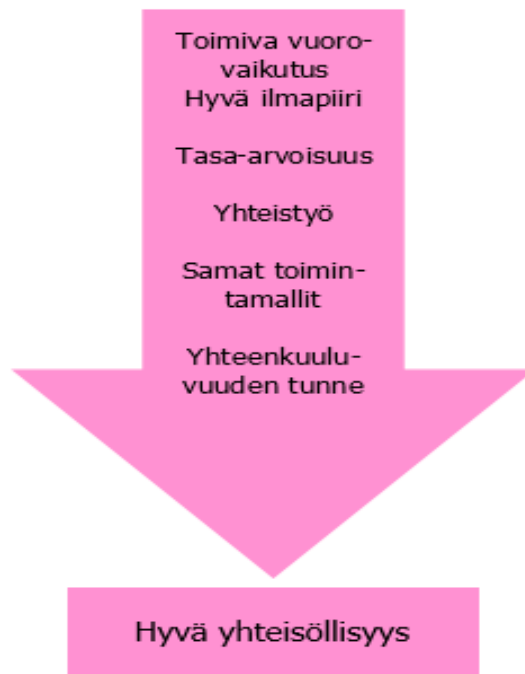
Alle kolmivuotiaiden ihmiseksi kasvua sekä kehitystä edistävää toimintaa edistää laadukas kasvu- ja oppiympäristö. Sama pätee kaikkiin päivähoitossa oleviin lapsiin. Oppimisympäristössä läsnäolevat aikuiset ovat toiminnallaan tärkeässä roolissa vaikuttamassa lapsen kasvuun ja kehitykseen, samoin kuin toimintaympäristö. On tärkeää, että työntekijät ovat sisäistäneet työnsä ohjenuoraksi ne periaatteet jotka on yhdessä vanhempien kanssa sovittu. (Helenius, Karila, Munter, Mäntynen ja Siren-Tiusanen 2001, 286.) Päiväkodin toiminta-ajatus perustuu näin ollen siihen, että lapsia pyritään tukemaan yksilöllisesti eri kasvun vaiheissa. Lapsen moraali, käytöstavat, tunne-elämä ja fysiikka ovat asioita joihin päiväkodissa kiinnitetään huomiota ja niihin annetaan tukea. Työn tarkoituksena on turvata lapsen turvallinen kasvu ja kehitys joka kantaa pitkälle. Näin ollen lapsi on se, joka käyttäytymisellään määrää sen, mihin työntekijöiden tulee keskittyä kaikista oleellisimmin. Keskeisin tehtävä on tukea lasten vanhempia heidän arvokkaassa kasvatustehtävässään. Samalla mahdollistetaan vanhempien työssäkäynti ja taloudelliset mahdollisuudet, jotka vaikuttavat myös lapsen elämään.

3 YHTEISÖLLISYYS ILMIÖNÄ

Yhteisöllisyyden käsite itsessään on hyvin laaja ja monitulkintainen. Käsitteen laajuuden vuoksi yhteisöllisyyttä ei voi mielestämme määritellä lyhyesti ja selvästi. Tässä luvussa olemme lähestyneet yhteisöllisyyttä työyhteisöjen näkökulmasta. Yhteisöllisyys pitää sisällään erilaisia alakäsitteitä. Olemme havainneet, että yhteisöllisyys mielletään usein esimerkiksi hyväksi yhteistyöksi, ilmapiiiriksi, yhteiseksi toimintamalleiksi ja vuorovaikutukseksi. Jotta yhteisöllisyyden kokemusta voidaan yhteisön jäsenille tuottaa, täytyy tiettyjen asioiden olla kunnossa. Ryhmän jäsenten kesken tarvitaan luottamusta, osallistumista ja avointa kommunikaatiota. Yksilön tunteet yhteisössä ovat tärkeässä asemassa, sillä jokaisen ryhmän jäsenen täytyy tuntea kuuluvansa yhteisöön. Tärkeää on myös se, että jäsenet kokevat olevansa arvokkaita ja tulevat hyväksytyksi sellaisena kuin he ovat. Pelkkä yhteisön olemassaolo ei tarkoita yhteisöllisyyttä, vaan sen muodostavat nimenomaan yhteiset päämäärät ja tavoitteet yhteisön sisällä. (Edu 2013.)

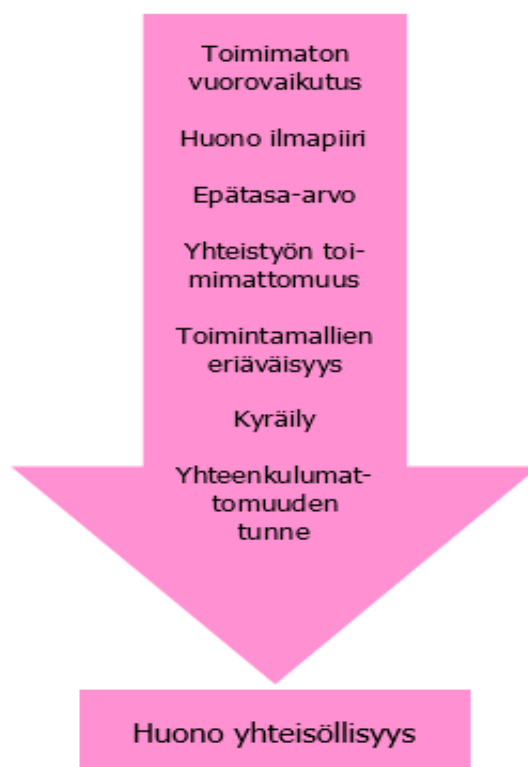
Yhteisöllisyyden käsitteeseen liitetään sosiaalisia odotuksia ja siitä seuraa väistämättä myös jännitteitä. Yleensä ihmiset liittävät yhteisöllisyyden ja yhteisön käsitteet positiivisiksi asioiksi, ja sen puuttumisen ajatellaan aiheuttavan ihmisille pahoinvointia. Yhdessä tekeminen, yhteenkuuluvuuden tunne ja toimiva vuorovaikutus ihmisten välillä on sellaista yhteisöllisyyttä, jota ihmiset kaipaavat (kuvio 1). Yhteisö-käsite on johdettu sanasta "yhdistää", ja se kuvaa ihmisten välisiä suhteita joita luonnehtivat asiat joita yhteisön jäsenet pitävät arvokkaana. Yhteisöllisyys määritellään englanniksi useimmiten termillä *sense of community* ja yhteisö taas määritellään pelkästään sanalla *community*. Tässä *sense* sanalla tarkoitetaan suomeksi järkeä, vaistoa, tunnetta ja merkitystä. (Paasivaara ja Nikkilä 2010, 9–11.)

Hyvä yhteisöllisyys vaatii yhteisön jäseniltä jatkuvia ponnistuksia. Varsinkin silloin, kun on kyse niin sanotusti keinotekoisista yhteisöistä. Keinotekoiset yhteisöt kuten esimerkiksi koulut, päiväkodit ja terveydenhuoltolaitokset ovat perustettu, koska niiden palveluita tarvitaan. (Raina 2012, 26.) Tällöin jäsenet eivät ole omasta tahdostaan pikkuhiljaa hakeutuneet yhteisöön tai voineet vaikuttaa siihen. Ihmiset tulevat osaksi yhteisöön, koska heitä tarvitaan tiettyyn tehtävään. Seuraavaksi olemme havainnollistaneet mitä on hyvä ja mitä on huono yhteisöllisyys kaiken lukemamme kirjallisuuden ja omien pohdintojen perusteella (kuvio 1). Kirjallisuutta läpi käydessämme olemme huomanneet, että yhteisöllisyys jaetaan karkeasti kahteen osaan, hyvään ja huonoon. Mielestämme nämä asiat eivät ole toisiaan pois sulkevia. Hyvässä yhteisöllisyydessä voi olla huonon yhteisöllisyyden piirteitä sekä huonossa yhteisöllisyydessä hyvän yhteisöllisyyden piirteitä.



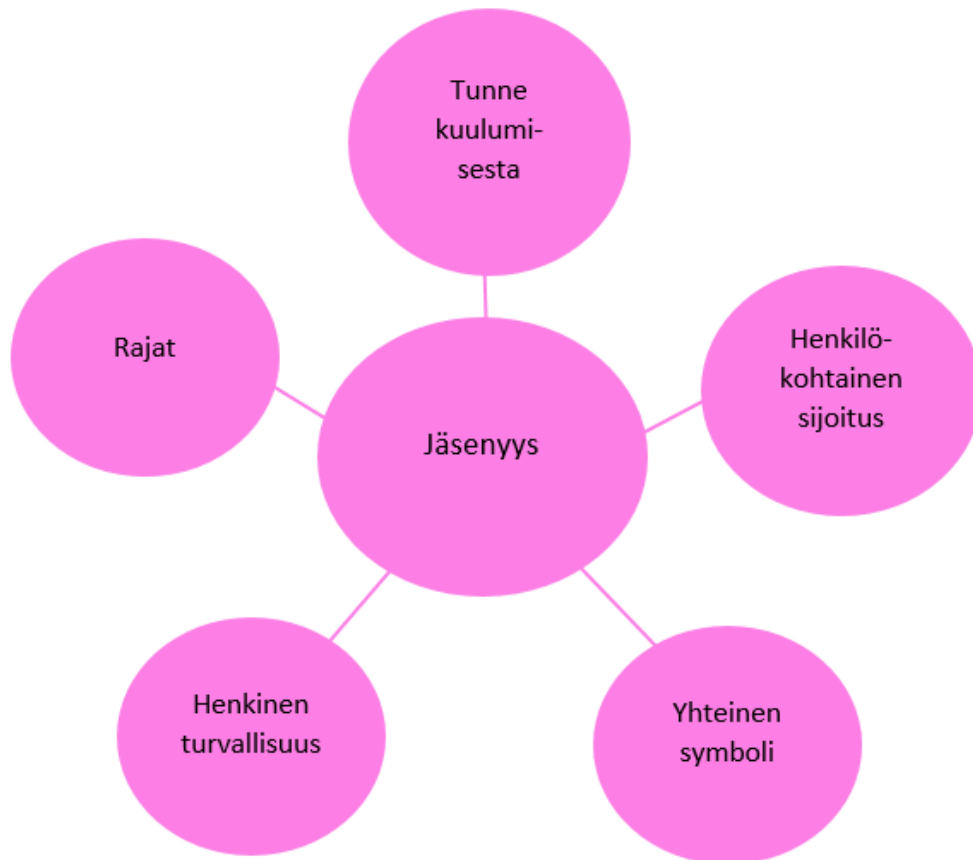
KUVIO 1. Hyvä yhteisöllisyys

Huono yhteisöllisyys on yhtä yleistä kuin hyvä yhteisöllisyys. Huono yhteisöllisyys syntyy hyvinkin helposti. Yhteisöllisyyden ollessa huonoa vierastetaan erilaisuutta. Erilaisia ihmisiä voidaan pitää vääränlaisina tai jopa vihollisina. Samaiseen ilmiöön liittyy vahvasti kyräilyä ilmiantoineen. Yhteisö, joka toimii huonosti yhteen, yleensä irtaantuu muusta ympäristöstään ja elää vain omassa todellisuudessaan. Tämän kaltaiset ryhmät eivät ole dialogissa muiden yhteisöjen kanssa, jolloin uudistuminen estyy. (Raina 2012, 27.) Kuviossa 2 kuvataan huonon yhteisöllisyyden tunnuspiirteitä.



KUVIO 2. Huono yhteisöllisyys

Tunne siitä, että kuuluu johonkin, on yhteisöllisyyden lähtökohta. Jäsenen on tärkeää tuntea, että hänellä on oma paikkansa yhteisössä. (Chavis ja McMillan 1986, 9–11.) Jaettu keskinäinen luottamus jäsenten välillä merkitsee sitoutumista siihen, että jokaisen yksilön tarpeet toteutuvat sopusoinnussa muiden jäsenten kanssa (Spinks 2013). David Spinksin (2013) mukaan jäsenyys on myös sitä, että tuntee kuuluvansa johonkin. Spinks jakaa tähän vaikuttavat asiat viiteen eri osa-alueeseen (kuvio 3).



KUVIO 3. Jäsenyyteen vaikuttavat asiat (Spinks 2013.)

Rajat kuvaavat sitä, kuinka ihmiset tulevat jäseniksi yhteisöön ja mitkä ovat ne rajat, joilla pidetään osa ihmisistä yhteisön ulkopuolella. Henkinen turvallisuus tarkoittaa rajojen rakentamista. Kyse on myös ihmisten huomioimisesta oikein yhteisössä sekä jäsenten välisestä luottamuksesta ja turvallisuudesta. Tunne kuulumisesta tarkoittaa luonnollisesti sitä, että jäsenen tulee tuntea yhteisön olevan hänen omansa. Yhteisön jäseneksi liittyminen on myös henkilökohtainen sijoitus. Jäsenet tällöin osallistuvat ja tekevät uhrauksia yhteisönsä puolesta. Yhteinen symboli tarkoittaa sitä, että yhteisön jäsenet kantavat kuvainnollisesti saman joukkueen pelipaitoja. Edellä mainitut asiat lisäävät yhteisöllisyyden kokemista yhteisössä. (Spinks 2013.)

Yhteisöllisyyteen liitetään usein hyvä ilmapiiri, eikä turhaan. Hyvä ilmapiiri tukee työyhteisön sisäistä toimivuutta. Työilmapiiriin vaikuttavia tekijöitä ovat käsitykset arvoista, uskomuksista ja yhteisistä toimintatavoista. Tunteet elävät myös työyhteisössä, ja niiden käsitteleminen turvaa työyhteisön hyvää ilmapiiriä. Tunteet eivät koskaan synny itsestään, vaan ne liittyvät yhteisölliseen toimintaan. Yhteisölliset tunteet kuvaavat yleisesti koko yhteisön mielialaa, eikä niitä voi tarkastella vain yhden ihmisen tuottamina. (Paasivaara ja Nikkilä 2010, 138.)

Positiivisen yhteisöllisyyden kokeminen työelämässä tukee työntekijän terveyttä, tuloksellisuutta ja yleistä hyvinvointia. Sosiaalisen me-asenteen tunnistaa toivomisesta, tietämisestä, hyvinvoinnista, rakastamisesta ja normien noudattamisesta sekä vastuussa olemisesta työyhteisössä. Sosiaalista pääomaa tuottava yhteisöllisyys on yhteisön oma käsite, eikä näin ollen yksittäinen ihminen voi sitä omistaa. (Paasivaara ja Nikkilä 2010, 37.) Sosiaalisella pääomalla tarkoitetaan sosiaalisen toimintaympäristön ulottuvuuksia, kuten normeja ja luottamusta sekä sosiaalisia verkostoja. Nämä ulottuvuudet vaikuttavat edistävästi jäsenten väliseen vuorovaikutukseen ja edistävät tavoitteiden toteutumista. (Ruuskanen 2003, 57.) James Colemanin (1988, 98) mukaan sosiaalinen pääoma on yhtä tuottavaa kuin fyysinen ja inhimillinenkin pääoma. Colemanin mukaan sosiaalinen pääoma mahdollistaa sellaisten tavoitteiden toteutumisen, jotka jäisivät toteuttamatta ilman sitä.

3.1 Yhteisöllisyyden merkitys hoito – ja kasvatusalan työyhteisöissä

Yhteisöllä tarkoitetaan ihmisryhmää, jonka jäsenet tuntevat kuuluvansa yhteen. Yhteisön jäsenillä on jokin yhteinen tarkoitus ja he ovat jatkuvasti vuorovaikutuksessa keskenään. Yhteisöllisyydestä puhuttaessa korostetaan usein yhteenkuuluvuuden tunnetta, vuorovaikutuksellisuutta ja sosiaalisuutta. Jatkuvasti muuttuva ja kasvava vuorovaikutus antaa pohjaa positiivisen yhteisön dynaamiseen näkemykseen muodostaen integroitumisprosessin. (Kaivola 2003, 161.) Yhteisön käsitettä määriteltäessä siihen sisällytetään tiettyjä rajoja. Ryhmän koosta riippuu yhteisön odotuksien, arvojen, toiminnan, tavoitteiden ja vuorovaikutuksen suhde. Mitä pienemmästä yhteisöstä on kyse, sitä konkreettisempia nämä asiat ryhmälle ovat. Se miten hyvin yhteisön jäsenet toisensa tuntevat, riippuu pitkälti yhteisön tehtävästä ja koosta. Globaali yhteisöllisyys taas on sitä, että kyetään välittämään sekä huolehtimaan myös muista kuin oman ydinyhteisön jäsenistä. Tällöin välittäminen ei enää perustu etujen vaihtamiseen. Voidaan sanoa, että globaali yhteisöllisyys on eräänlainen suojaverkko. (Raina 2012, 28–29.)

Työyhteisö muodostuu ihmisistä ja se määrittyy perimmiltään siinä työskentelevien ihmisten kautta. Työyhteisöä voidaan luonnehtia ihmisistä koostuvaksi toiminnalliseksi kokonaisuudeksi. Sen painopisteinä ovat ihmisten välinen vuorovaikutus, yhteisyyden tunne ja ihmisten välisten suhteiden kehittyminen. Työyhteisöä ei ole ilman ihmisiä, heidän osaamistaan, kokemuksiaan ja ajatuksiaan. Yhteisöllisyyden keskipisteenä ovat ihmiset, niin työntekijät kuin asiakkaat. Työyhteisö on luonteeltaan pysyvä ja pyrkii tasapainoon eri osien, kuten ihmisten sosiaalisen toiminnan ja teknisten järjestelmien välillä. Tämän oivaltaminen on erittäin merkittävää esimerkiksi työyhteisön kehittämiseen pyrkimisessä. Erilaisten näkökulmien esille nostamisella vaalitaan ihmisyyttä työyhteisöissä. Sillä saadaan luovaa käyttövoimaa työyhteisön tarvitsemille innovaatioille sekä luodaan mahdollisuus ihmisten sitoutumiselle työhön ja työyhteisöön. (Paasivaara ja Nikkilä 2010, 44–45.)

Yhteisöllisyydellä käsitteenä kuvataan työyhteisön sosiaalista puolta. Yhteisöllisyyttä voidaan ajatella työympäristön henkisenä tilana, joka määrittää sen, kuinka ihmiset käyttäytyvät toisiaan kohtaan. Yhteisöllisyyden muodostuminen on väistämätöntä jokaisessa pidempään toimineessa työyhteisössä.

(Paasivaara ja Nikkilä 2010, 16.) Merkityksellistä on se, millä tavalla työyhteisön jäsenet yhteisöllisyyden kokevat. Tänä päivänä hyvän yhteisöllisyyden tunnistaa avoimuudesta ja dialogisuudesta ympäristönsä kanssa. Kaikilla yhteisön jäsenillä on mahdollisuus osallistua kykyjensä mukaan toimintaan. Vallankäyttö ja johtajuus ilmenevät läpinäkyvänä ja sitä toteutetaan yhteisten sopimusten mukaisesti. Tällä tavoin pyritään varmistamaan yhteisön jäsenten positiivinen sitoutuminen ja oikeudenmukaisuus. Parhaimmillaan johtaminen on jaettua. Tällöin mahdollisimman moni kantaa vastuuta kokonaisuudesta. Yhteisön jäsenten keskinäinen huolenpito ja välittäminen tulevat luonnostaan. Erilaisuutta ei pidetä uhkana vaan enemmänkin rikkautena jota käytetään yhteisön hyväksi eikä oman edun tavoitteluun. Yhteiset pelisäännöt ovat tärkeitä ja ne ohjaavat yhteisön toimintaa. Tällöin luottamus on tärkeä asia, joka kantaa yhteisöä. (Raina 2012, 28.)

Kasvatusalaa tarkasteltaessa työyhteisö nähdään resurssina eli voimavarana, jonka avulla päiväkodista voidaan luoda hyvä ympäristö lapsille kasvaa ja kehittyä (Keskinen ja Virtanen 1999, 7). Yhteisöllisyyttä voidaan lähteä tarkastelemaan välineellisenä päiväkodin arkipäivän toimintaa järjestäessä. Tällöin yhteisö on väline, jonka avulla toteutetaan perustehtävää. Tällöin kasvatustavoitteisiin pyritään yhteisön ominaisuuksia ja yhteisöllisyyden vaikutuksia lapsiin hyödyntämällä. Yhteisö voi olla väline myös kasvattajien yhteisössä. Tällöin välineellisyys on selkeästi toiminnan yhdensuuntaistamista ja yhtenäistämistä sekä yksilöllistä, ammatillista kasvua ja kehitystä. Näiden lisäksi yhteisö voi olla väline muun muassa johtamisessa, vaikuttaessa päiväkodin ulkopuolisiin tahoihin sekä vanhempien kanssa tehtävässä yhteistyössä. Vaikutusten osalta ratkaisevassa asemassa on selkeästi se, ettei yhteisöllinen toiminta ole vain näennäistä. Tällä tarkoitetaan sitä, etteivät kasvattajat vain kuvittele toimintansa olevan yhteisöllistä vaan toiminnan on oltava todellista yhteisöllisyyttä. Tällöin toiminta on yhteisön jäsenten kesken tasavertaista ja huomioon ottavaa niiden edellytysten puitteissa joita kullakin jäsenellä on. (Haapamäki, Kaipio, Keskinen, Uusitalo ja Kuoksa 2000, 26–27.)

Kasvattajien yhteisön rakentaminen päiväkodissa on käytännön toiminnassa erittäin tärkeää. Sitä voidaan myös tarkastella merkittävänä ja jopa lähes välttämättömänä välineenä. Yhteisöllisyyden lisääntyessä muodostuu kasvattajien vuorovaikutus ja yhteistyö uudella tavalla merkitseviksi. Yhteisön muodostuminen ja aktiivinen rakentaminen toimivat välineenä perustehtävän toteuttamiseen. Kasvattajien yhteisön toiminnalla on ratkaiseva vaikutus yhteisen kasvatusyhteisön toimintaan. (Haapamäki ym. 2000, 28.) Hyvän päivähoitokasvatuksen onnistumisen takana on hyvä yhteisöllisyys (Haapamäki ym. 94). Kasvattajayhteisöllä on aina vastuu kasvatuksesta, olivatpa menettelytavat millaisia tahansa. Hyvän yksilökasvatuksen mahdollistaa hyvän kasvatusyhteisön olemassaolo ja sen muodostuminen. Yhteisyyden tunne, sitoutuminen yhteisesti määriteltyn perustehtävään, yhteisiin toimintalinjoihin, tavoitteisiin ja johdonmukaisiin käytäntöihin ovat toimivan kasvattajayhteisön tunnusmerkkejä. (Haapamäki ym. 2000, 103.)

3.2 Vuorovaikutuksen merkitys työyhteisöissä

Vuorovaikutuksella tarkoitetaan kahden tai useamman ihmisen välistä vastavuoroista kommunikaatiota. Vuorovaikutus kattaa kaiken sen, millä tavalla olemme toisten ihmisten kanssa. Puhuttaessa vuorovaikutuksesta ei ole kyse pelkästään sanoista tai puheesta. Siihen liittyy myös eleitä, äänenpainoja, kosketusta, ilmeitä, ääntelyitä tai katseita. Ne ovat merkityksellinen osa vuorovaikutusta ja luovat sanoille merkityksiä. Vuorovaikutus on myös toisen ihmisen kuuntelemista ja kuulemista. (Väestöliitto 2017.)

Vuorovaikutus on olennainen osa kommunikaatiota. Ilman vuorovaikutusta emme voi tietää, mitä toinen ihminen sillä hetkellä ajattelee. Isoja väärinkäsityksiä voi syntyä, jos toinen ihminen luulee tietävänsä tai olettaa asioita. (Väestöliitto 2017.) Yksilön vuorovaikutustaidot vaikuttavat olennaisesti myös siihen, miten yksilö toimii ryhmän jäsenenä (Jyväskylän Yliopiston viestintätieteiden laitos s.a.). Hyvä ja reilu vuorovaikutus on avain tuloksekkaaseen työyhteisöön. Tuloksekkaassa työyhteisössä kaikki osapuolet ovat aktiivisesti mukana ja innostamassa muita työryhmän jäseniä. (Roos ja Mönkkönen 2015, 30.) Yhteistoiminnallisuutta rakennetaan sekä sanallisella että sanattomalla vuorovaikutuksella. Hyvä dialogi sisältää ymmärrystä, kysymistä, tarkentamista, ihmettelemistä, ihastelua tai muuten vain myötämielistä kuuntelemista. Pienet huomaamattomat eleet ja ilmeet viestivät aitoa läsnäoloa. (Roos ja Mönkkönen 2015, 34.) Yhteisöllisyys ja työympäristö vaativat toimiakseen vuorovaikutusta, niin sanallista kuin sanatonta.

Yksi tämän päivän työelämän suurimmista ongelmista on toimimaton vuorovaikutus. Tutkimusten perusteella on havaittu huonosti toimivien ihmissuhteiden aiheuttavan työssä väsymistä, työuupumista sekä pitkiä ja toistuvia sairauslomia. (Hämäläinen 2005, 87.) Työinnostuksen syntymiseen vaikuttaa olennaisesti vuorovaikutuksen toimivuus tai sen puute. Aito, luonnollinen kohtaaminen ihmisten kesken vaikuttaa siihen, miten innostavina ihmiset kokevat työtehtävänsä. Kun ilmapiiri on vapautuneen rento, ihmiset keskustelevat keskenään ja huumori kukkii. Tällöin sujuu työkin kuin huomaamatta. (Hämäläinen 2005, 89.) Hyvä vuorovaikutus on työyhteisön todellinen voimavara ja siksi sen rakentamiseen kannattaa panostaa. Hyvän vuorovaikutuksen syntyminen vaatii aikaa ja vaivannäköä, mutta toimiessaan se maksaa itsensä takaisin. Työ sujuu ja turhaa energiantuhlausta vältetään. Ihmisten tullessa keskenään toimeen voidaan voimavarat suunnata työn tekoon. (Hämäläinen 2005, 97.) Vuorovaikutus vaikuttaa olennaisesti työilmapiiriin ja työhyvinvointiin. Sen vuoksi siihen tulisi kiinnittää enemmän huomiota kuin nykyisin tehdään. (Raina 2012, 65.) Vuorovaikutuksen rooli yhteisöllisyydessä ja sen muodostumisessa on merkittävä.

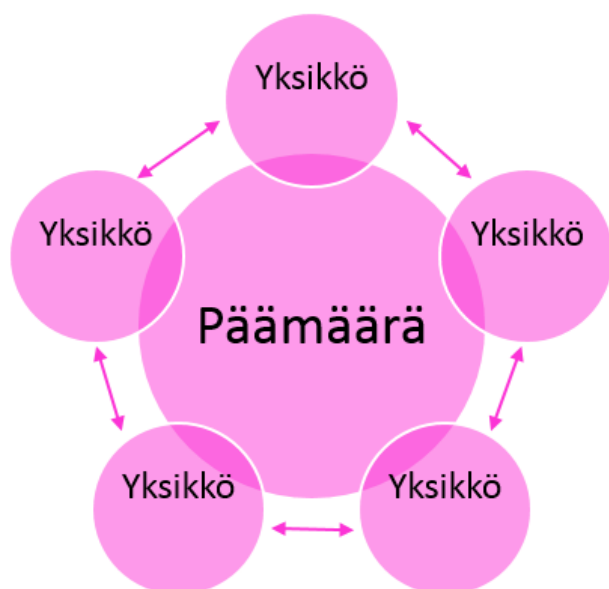
Ammatillisella vuorovaikutuksella voidaan tarkoittaa esimerkiksi asioiden eteenpäin viemistä, tiedon hankkimista ja jakamista. Se voi olla tiedottamista, neuvomista ja opettamista, mutta samalla myös hiljaisuutta, erilaisia tunteita ja ajatuksia. Vuorovaikutuksella muiden ihmisen kanssa on merkittävä voimaantumiseen vaikuttava tekijä. (Virtuaali-AMK s.a.) Ammatti-ihmisen yksi tärkeimmistä tehtävistä on huolehtia toimivasta vuorovaikutuksesta ihmisten kanssa työskennellessä. Varsinkin, kun tavoitteena työlle on tuottaa tietynlaista ympäristöä. Näillä ympäristöillä tarkoitetaan esimerkiksi kasvu-, kypsyys-, kehitymis- ja oppimisympäristöjä. Vuorovaikutuksen katkaisuun tulee ammatti-

ihmisellä olla erittäin hyvä syy, sillä toiminnan tulee olla tavoitteita edistävää. Henkilökohtaiset syyt, hetken mielijohde tai toisen ihmisen ärsyttävyys eivät ole päteviä syitä katkaista vuorovaikutusta. Jos vuorovaikutus lopetetaan jostakin muusta kuin tavoitteita edistävästä syystä, voi sitä verrata työn lopettamiseen tai siitä kieltäytymiseen. (Kiesiläinen 1998, 39.)

3.3 Yhteisöllisyys systeemiajattelussa

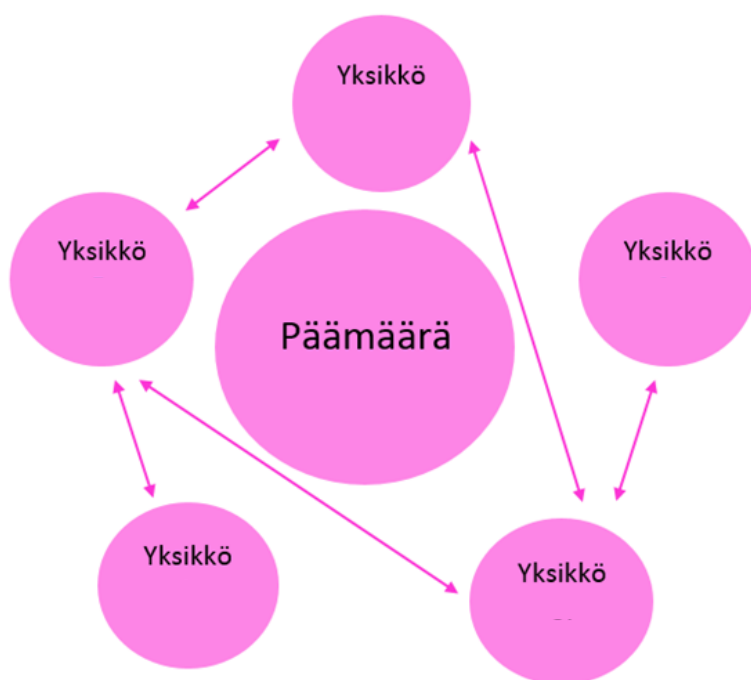
Yhteisöllisyyttä työyhteisöissä voidaan tarkastella hyvin systeemiajattelun kautta. Tässä tutkimuksessa systeemin voidaan ajatella olevan Kartanonmäen organisaatio, jonka työntekijät yksiköineen ovat systeemin osia jotka tekevät työtä kohti systeemin päämäärää. Päämäärän voidaan ajatella tässä tutkimuksen kontekstissa olevan esimerkiksi työn laadukkaasti tekeminen niin, että työntekijät ja asiakkaat ovat tyytyväisiä. Päämääränä voi olla myös jokin asia johon halutaan muutos. Systeemiajattelu kytkeytyy selvästi niihin elementteihin, jotka liittyvät merkittävästi yhteisöllisyyteen. Systeemillä tarkoitetaan niiden osien joukkoa, jotka vaikuttavat keskenään päämääränä saadakseen yhdessä jotain aikaan (Karjalainen ja Karjalainen 2000, 42). Systeemin osat muodostavat yhdessä kokonaisuuden. Systeemiajattelu perustuu kykyyn nähdä kokonaisuudet, niihin sisältyvien asioiden suhteet ja toimintadynamiikka. Tärkeää systeemiajattelussa on ymmärtää, miten kaikki systeemin osat ja ihmiset vaikuttavat toisiinsa. Tähän kuuluu merkittävästi ihmisten vuorovaikutuksen laatu eri osien välillä. (Karjalainen ja Karjalainen 2000, 43.)

Systeemin tavoitteen ja tarkoituksen pitää olla selvä jokaiselle organisaatiossa. Ilman päämäärää ei ole systeemiä. Systeemiajattelussa tarkoitus on pohtia asioita "iso-kuva ajatteluna", jossa pyritään hahmottamaan kokonaisuus. Tärkeää on ymmärtää millainen vuorovaikutus ihmisten välillä ja kuinka he vaikuttavat toisiinsa. Jotta toimiva systeemi voidaan saavuttaa, täytyy systeemin osasten välillä olla toimiva kommunikointi ja yhteistyö (kuvio 4). Systeemi voi voimavaraistua silloin, kun systeemin osaset yrittävät yhdessä saavuttaa halutun tavoitteen ja parantavat yhdessä jatkuvasti toimintaansa. Jos systeemin osasten välillä ilmenee kilpailua, kuluvat voimavarat kilpailuun. (Karjalainen ja Karjalainen 2000, 43.)



KUVIO 4. Toimiva systeemi, hyvä yhteisöllisyys

Ymmärtääksemme miten jokin toimii, meidän on tarkasteltava vuorovaikutusprosessia systeemin osien välillä. Kaikki järjestelmän osat ovat systeemiteorian mukaan vuorovaikutuksellisesti yhteydessä toisiinsa. Tällöin pienikin muutos yhdessä osassa vaikuttaa välittömästi muihinkin systeemin osiin. (Kaivola 2003, 16.) Toimimattomassa systeemissä systeemin osaset eivät ole vuorovaikutuksessa keskenään tai vuorovaikutus ei yllä kaikkiin systeemin osasiin. Tällöin tavoiteltua päämäärää ei saavuteta (kuvio 5).



KUVIO 5. Toimimaton systeemi, huono yhteisöllisyys

4 AIEMMAT TUTKIMUKSET JA TYÖN TARKOITUS JA TAVOITE

Tutkimuksia yhteisöllisyyden kokemisesta on tehty aiemmin muutamia. Liisa Kainulainen on tehnyt tutkimuksen yhteisöllisyydestä koululuokassa ja nuorten arjen politiikasta nuorten yhteisöissä. Tutkimuksen tarkoituksena oli tutkia eri luokkayhteisöjen yhteisöllisyyden ilmentymiä arjessa ja ottaa osaa keskusteluun, jota käydään nuorten arjen politiikasta. Tutkimuksessa pyrittiin ymmärtämään tutkittavien kokemuksia yhteisöllisyydestä omassa koululuokassaan. (Kainulainen 2014, 5–7.) Kainulaisen tavoitteena oli muodostaa käsitystä siitä, millaista yhteisöllisyys ja arjen politiikka on nuorten yhteisöissä. Tutkimukseen osallistuvat nuoret kokivat yhteisöllisyyden koululuokassa ulos sulkevana tai voimauttavana (Kainulainen 2014).

Nina Hovén-Korpela on tehnyt tutkimuksen yhteisöllisyyden merkityksestä työhyvinvoinnille Länsi-Pohjan sairaanhoitopiiriin, psykiatrian tulosyksikössä vuonna 2013. Hovén-Korpelan tutkimuksen tarkoitus oli tuoda esille niin positiivisia kuin negatiivisia piirteitä joilla on vaikutusta yhteisöllisyyteen. Painopiste tutkimuksessa oli työntekijöiden kokemuksissa ja ajatuksissa yhteisöllisyyden terveysvaikutuksista työyhteisössä. Tavoitteena Hovén-Korpelan tutkimuksessa oli pyrkiä tuottamaan tietoa Länsi-Pohjan sairaalan psykiatriselle yksikölle. Tuotetun tiedon avulla he pystyivät edistämään ja kehittämään yhteisöllistä toimintatapaa positiivisessa mielessä. (Hovén-Korpela 2013, 16–17.) Tutkimuksessa kerrottiin, kuinka yhteisöllisyys työyhteisössä näkyi hyvin vahvana perustehtävänä. Kyse oli luottamuksesta työtovereihin, omaan osaamiseen ja lähiesimiehiin. Tutkimuksessa todettiin, että voimistava työkuultuuri edistää työyhteisön hyvinvoinnin kokemusta. Yhteisöllisyyttä voitiin kehittää vahvistamaan työntekijöiden työhyvinvointia. (Hovén-Korpela 2013.)

Jani Ahvenaisen, Pekka Ropposen ja Anna Tiihosen (2009) tekemän opinnäytetyön tarkoituksena oli lisätä arvostusta yhteisöllisyyden käsitettä kohtaan. Siten he pyrkivät luomaan käsitteelle merkitystä sosiaalialan työssä. Tutkimuksen tekijöiden tarkoitus oli tutkia, millaisia valmiuksia yhteisöasuminen voi tarjota ajatellen lasten ja nuoren kasvua. Lisäksi he tutkivat, mitä yhteisöllisyys näille lapsille ja nuorille merkitsee heille. Tavoitteena heillä oli selvittää, millaisia mahdollisuuksia yhteisöasuminen tarjoaa yksinäisyyden ja syrjäytymisen ehkäisemiseksi. (Ahvenainen, Ropponen ja Tiihonen 2009, 26–27.) Tutkijat korostivat sitä, että yhteisöllisyys on ajankohtainen aihe myös yhteiskunnan ja sosiaalialan näkökulmasta tarkasteltuna. Tätä he perustelivat sillä, että yhteiskunnassa käydään jatkuvaa keskustelua ihmisten eriarvoistumisesta ja syrjäytyneisyydestä. (Ahvenainen ym. 2009.)

Tekemämme tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, kuinka Kartanonmäen työntekijät kokevat yhteisöllisyyden omissa työyksiköissään ja koko Kartanonmäen työyhteisössä. Samalla tutkimme, kuinka vuorovaikutus eri työyhteisöjen välillä toimii. Tavoitteenamme on tuoda esille tietoa työyksiköiden ja koko työyhteisön henkisestä tilasta, eli yhteisöllisyydestä. Tutkimuksen tarkoitus on tarkastella yhteisöllisyyttä myös kehittämisen näkökulmasta. Näin ollen tutkimus tarjoaa tarvittavat lähtökohdat niin johtajalle kuin työntekijöille yleisen työilmapiiirin ja yhteisöllisyyden kokemuksen edistämiseen. Vertailemme yhteisöllisyyden kokemuksia työyksiköissä ja koko Kartanonmäen työyhteisössä. Ajattelempa, että työntekijät voivat hyötyä tekemästämme tutkimuksestamme, sillä

tutkimus antaa erilaisia näkökulmia käsiteltäviin asioihin. Organisaation sisällä voidaan edistää monenlaisia asioita yhteisöllisyyden avulla.

Tutkimuskysymyksemme ovat seuraavat:

1. Miten yhteisöllisyys ilmenee Kartanonmäen hoito- ja kasvatusalan yksiköissä?
2. Miten yhteisöllisyys ilmenee eri yksiköiden välillä?
3. Millaisia kehitysehdotuksia työntekijöillä on yhteisöllisyyden edistämiseksi?

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Opinnäytetyömme on kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus, jossa olemme käyttäneet aineistonkeruumenetelmänä teemahaastattelua. Kerätty aineisto litteroitiin, jonka jälkeen teimme aineistolle teoriasidonnaisen sisällönanalyysin. Laadullinen tutkimus sopi työmme tarkoitukseen hyvin, sillä siinä on lähtökohtana todellisen elämän kuvaaminen (Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara 2007, 157). Laadullisessa tutkimuksessa näimme senkin hyödyn, että tutkijoina toimimme itse tiedon kerääjänä. Tällöin tutkijan omat tulkinnat ja näkökulmat saavat mahdollisuuden kehittyä koko prosessin ajan. (Kiviniemi 2015, 70.) Kyse on jatkuvasta ymmärryksen lisääntymisestä tutkittavaa asiaa tai ilmiötä kohtaan, ja tätä pidetään myös oppimistapahtumana (Kiviniemi 2015, 74).

Laadullinen tutkimus on prosessi, joka muotoutuu vähitellen. Tutkija pyrkii kuitenkin aina tavoittamaan tutkittavien näkemyksiä. Tutkija haluaa ymmärtää miten ihmiset toimivat tietynlaisessa ympäristössä ja miksi. Aineistonkeruu menetelmien avulla tutkittavaan ilmiöön liittyvä arvoitus aukeaa tutkijalle vähitellen. Tällöin täsmentyvät myös tutkimusmenetelmälliset ratkaisut joita käytetään. (Kiviniemi 2015, 74.) Seuraavaksi kerromme lukijalle tarkemmin tutkimuksen toteuttamista. Avaamme käytettyä tiedonkeruumenetelmää sekä aineiston analyysia ja siinä käytettyjä menetelmiä.

5.1 Aineiston kerääminen

Ensimmäisenä vaiheenamme oli suunnitella ja rakentaa teemahaastattelurunko, jonka tarkoituksena oli saada vastaukset tutkimuskysymyksiimme. Ennen teemahaastattelurungon tekemistä perehdyimme laaja-alaisesti aiheeseemme kirjallisuuden avulla. Näin osasimme huomioida merkittävimmät asiat jotka yhteisöllisyyteen voivat vaikuttaa. Ollessamme tyytyväisiä haastattelurunkoon, testasimme sitä etukäteen toisillemme ja yhdelle työssä olevalle ihmiselle. Tämän jälkeen teimme siihen pieniä korjauksia ja havaitsimme, että runko tuotti hyvin tietoa. Näin ollen päätimme käyttää sitä tutkimushaastatteluissamme.

Olimme sopineet Kartanonmäen johtajan kanssa, että lähetämme yksiköihin saatekirjeet (liite 1). Tämän jälkeen työntekijät saivat yksikkönsä sisällä päättää, ketkä osallistuvat haastatteluihin. Saatekirjeen tarkoitus on motivoida haastateltavia tekemään yhteistyötä (Hirsjärvi ja Hurme 2000, 85). Oli toivottavaa, että haastateltavat henkilöt kiinnostuvat asiasta, jota olimme tutkimassa. Näin ollen kirjeiden ja teemahaastattelurungon lähettäminen ennen haastatteluja hyödytti mielestämme niin meitä tutkimuksen tekijöitä kuin tutkimuksen saajaa. Tutkittavat olivat valmistautuneet haastatteluun käymällä etukäteen läpi teemoja, joita käsittelimme. Tämä helpotti myös meidän työtämme, kun osallistujat olivat motivoituneita osallistumaan tutkimukseemme. Huolehdimme myös siitä, että selitimme työntekijöille kertaalleen haastattelun alussa mistä on kyse. Tiedostimme, että jokaisella haastateltavalla oli jotain tärkeää ja ainutlaatuista annettavaa (Hirsjärvi ja Hurme 2000, 85). Haastattelijoina meidän ei tarvinnut tietää haastateltavien nimiä. Tärkeintä oli, että haastateltavat olivat tutkimuksen kohderyhmää (Hirsjärvi ja Hurme 2000, 83).

Haastattelimme Kartanonmäen hoitohenkilökuntaa jokaisesta yksiköstä eli Mirjalasta, Valolasta ja Metsolakodista. Haastattelimme lisäksi päiväkodista varhaiskasvatuksen hoito- ja kasvatushenkilökuntaa. Haastatteluihin osallistui myös kaksi vapaa-ajan ohjaajaa, jotka myös osaltaan toimivat tarvittaessa hoitotyössä eri osastoilla. Näin ollen heillä oli antaa oma näkökulmansa tutkittavaan asiaan. Jokaisesta yksiköstä haastatteluun osallistui kaksi työntekijää, ja haastatteluita varten oli varattu yksikkökohtaisesti noin tunti aikaa. Lähtökohtaisesti ei ole perusteltua lähteä tekemään alle tunnin haastatteluja, vaan silloin olisi sama laatia kyselylomake. Alle tunnin haastatteluja tehdään vain silloin, jos ongelma tai asia on ennalta helposti selvitettävissä (Hirsjärvi ym. 2007, 201). Haastattelut kestivät 1h – 1h 30min. Yhteensä haastateltavia oli kymmenen, ja haastattelut suoritimme kesäkuussa viikoilla 23 – 24 Runnin Kartanonmäellä.

Käytettyjen tiedonkeruumenetelmien tulee olla aina perusteltuja. Kvalitatiivissa tutkimuksissa haastattelu on hallitseva päämenetelmä. (Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara 2014, 205.) Tutkimusmenetelmänä käytimme teemahaastattelua (liite 2). Teemahaastattelurunkoa rakentaessa hyödynsimme tutkittavan aihealueen kirjallisuutta, johon olimme ennalta tutustuneet. Otimme huomioon myös tutkimusasettelun. Teemahaastattelu tarkoittaa puolistrukturoitua haastattelumenetelmää. Menetelmä lähtee olettamuksesta, että kaikki haastateltavat ovat kokeneet tietyn tilanteen. Valitsemamme haastattelumenetelmän avulla voidaan tutkia kaikkia yksilön kokemia tunteita, ajatuksia, kokemuksia ja uskomuksia. Haastattelu perustui teemoihin, joista haastateltavien kanssa keskustelimme. Oleellista puolistrukturoidussa haastattelussa on se, että se etenee ennalta valittujen teemojen varassa. Tämä edesauttaa tuomaan haastateltavan äänen kuuluviin. (Hirsjärvi ja Hurme 2000, 47–48). Emme näin ollen olleet tehneet tarkkoja strukturoituja kysymyksiä joiden mukaan edetä. Haastattelut etenivät omalla painollaan haastateltavia mukaillen. Teemahaastattelu oli menetelmänä antoisa. Saimme tehdä tarvittaessa tarkentavia kysymyksiä, joiden avulla pystyimme syventämään saatua tietoa. Haastateltavat loivat tutkittavaan asiaan merkityksiä, ja aihe tuotti vastauksia monesta eri näkökulmasta. Kiistanalaista on, pystyykö haastattelumenetelmällä saamaan tietoa aremmista ja vaikeammista aiheista. (Hirsjärvi ym. 2014, 205–206.) Haastattelun etu muihin suuriin menetelmiin on se, että haastatteluja tehtäessä on mahdollisuus säädellä tiedonkeruuta tilanteen edellyttämällä tavalla haastateltavia mukaillen. (Hirsjärvi ym. 2007, 200.)

5.2 Aineiston analysointi

Analyysitavan valintaan vaikuttaa olennaisesti teoreettinen viitekehys. Päinvastoin ajateltuna aineisto voi asettaa rajat teoreettiselle viitekehykselle, mikäli kyse on aineistolähtöisestä analyysistä. (Alasuutari 2011, 83.) Ennen aineiston keräämistä olimme jo perehtyneet tutkittavaan aihealueeseen ja muodostaneet tutkimukselle teoreettisen viitekehysten. Aineistomme analyysi ei perustu suoraan teoriaan, mutta siinä on havaittavissa siihen selviä kytkeitä. Valitsemaamme analyyttistä kutsutaan teoriasidonnaiseksi ja se sijoittuu teorialähtöisen ja aineistolähtöisen tutkimuksen välimaastoon. Kyseisessä analyysissä aineistosta tehtyjä löytöjä tuetaan teorialla. Tämän tarkoituksena on vahvistaa ja selittää tuloksia. Tällaista lähestymistapaa kutsutaan myös abduktiiviseksi päättelyksi. (Tuomi ja Sarajärvi 2002, 99.) Sisällönanalyysissämme olemme käyttäneet osittain myös aineistolähtöisen sisällönanalyysin menetelmiä.

Keräämällemme aineistolle teimme sisällönanalyysin. Sisällönanalyysi on perusanalyysimenetelmä, jota on mahdollista käyttää kaikissa laadullisissa tutkimuksissa. Kyseisellä menetelmällä on tarkoitus saada tutkittavasta asiasta mahdollisimman tiivistetty kuvaus. (Tuomi ja Sarajärvi 2009, 91–103.) Sisällönanalyysin avulla tutkittava aineisto saadaan järjestettyä loogisesti, jotta siitä voidaan tehdä johtopäätöksiä (Grönfors 1982, 161). Sisällönanalyysin yhtenä tarkoituksena on kuvata sanallisesti aineiston sisältöä (Tuomi ja Sarajärvi 2009, 106).

Kuten jo edellä mainitsimme, lähdimme hakemaan vastauksia asetettuihin tutkimuskysymyksiin teemahaastatteluiden kautta. Haastattelut nauhoitimme ääninauhureilla ja litteroimme tarkoituksenmukaisesti. Litteroinnilla tarkoitamme sitä, että keräämämme haastattelut kirjoitettiin puhtaaksi sana sanalta. Tämä tapahtui koko kerätyistä aineistosta. Litteroitua aineistoa tuli 67 sivua ja viiden eri yksikön ja haastatteluiden puhtaaksi kirjoittamiseen meni viisi työpäivää. Yleisesti ottaen litterointiin vaikuttaa se, millaista analyysia tutkija aikoo tehdä (Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara 2007, 217). Aineiston litterointi puhtaaksi sana sanalta oli mielestämme tärkeää, jotta kaikki materiaali pysyi käden ulottuvilla. Näin pystyimme palaamaan haastatteluihin helposti aina uudestaan. Litteroinnin jälkeen päätimme sen, mikä aineistossa on tutkimuskysymyksiimme pohjaten kiinnostavinta ja tarpeellisinta.

Litteroinnin jälkeen tarkastelimme valmista tekstiä useaan otteeseen. Tavoitteenamme oli muodostaa käsitys tutkittavasta asiasta. Aloitimme merkitsemään kunkin yksikön vastaukset omalla värillä, jotta erottaisimme vielä tässä vaiheessa yksiköt toisistaan. Tarkoituksenamme oli helpottaa vertailua, jota yksiköiden välillä aioimme tehdä. Aineisto voidaan ensimmäiseksi ryhmitellä tietyn kriteerin mukaan, tässä tapauksessa yksiköittäin (kuvi 6). Laadullisen aineiston pilkkominen ja ryhmittely auttavat tutkijoita tarkastelemaan erilaisten aiheiden esiintymistä aineistossa. (Tuomi ja Sarajärvi 2009, 93.)



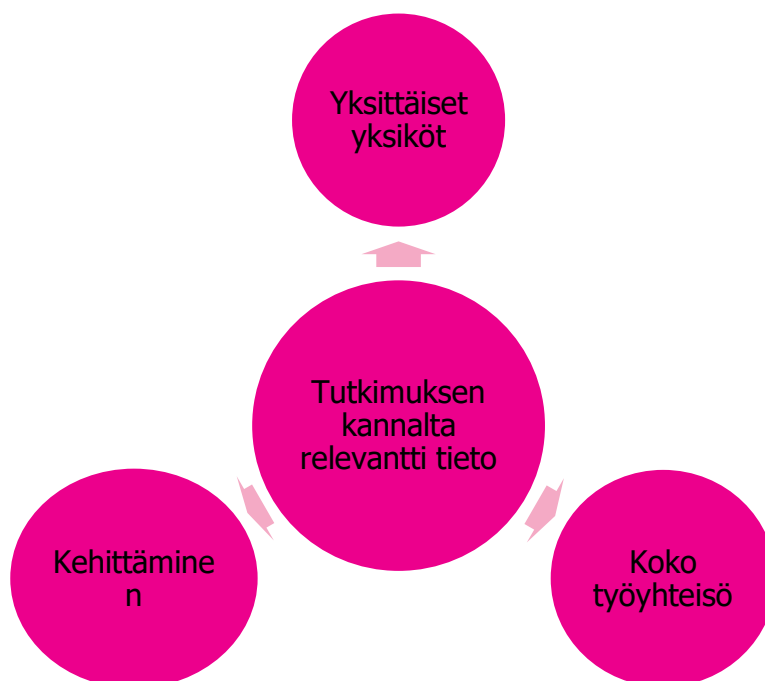
KUVIO 6. Litteroidun aineiston ryhmittely 1.

Teemahaastattelurungon avulla jaoimme käsitellyt aiheet oikeiden teemojen alle (taulukko 1). Tätä kutsutaan teemoitteluksi. Kyse on laadullisen aineiston jäsentämisestä. Tämä tuotti haasteita, sillä vastauksia oli siellä täällä aineistossa. Haastattelu ei aina etene järjestyksessä jolloin vastauksia yhteen teema-alueeseen joutuu tarkastelemaan eri teemojen alta. Tästä syystä haastattelut tulee lukea aina huolella läpi. (Eskola 2015, 194.) Teemoittelulla tarkoitetaan siis aineiston tarkastelua analyysivaiheessa tarkoituksena löytää asioita jotka selkeästi sieltä nousevat esille. Nämä selkeästi nousseet asiat olivat yhteisiä useammalle haastateltavalle. Nousevat piirteet voivat pohjautua teemahaastattelun teemoihin (Hirsjärvi ja Hurme 2000, 173.) kuten meidän tutkimuksessamme.

TAULUKKO 1. Esimerkki tehdystä teemoittelusta.

ESIMERKKITEEMA	SITAATTI
KEHITTÄMINEN	"Semmonen työnkierto, elikkä joku ois käynyt jonkun aikaa joka osastolla työskentelemässä..."
YHTEISÖLLISYYDEN KOKEMINEN	"Semmonen positiivinen ilmapiiri on kyllä nyt minun mielestä, että ei suurempia ristiriitoja ole ollut mitä ei ois voitu selevittää."
VUOROVAIKUTUS	"Tosin kyllä huomaa joskus aina sen, että kaikki ei tykkää jos sanoo oman mielipiteensä."
VUOROVAIKUTUS	"Siis ei meil kyl sellasii eri mielisyyskiä oo ollukkaan mut siis uskaltaa olla eri mieltä jos se on tarpeeseen."
YHTEISÖLLISYYDEN KOKEMINEN	"Aika vähähän me ollaan niinku silleen yhteisönä toimittu mutta pääsääntöisesti ihan hyvä."

Tässä vaiheessa sisällönanalyysiä karsitaan ylimääräinen aineisto pois. Tarkoituksena on jättää vain tutkimuksen kannalta oleellinen tieto. (Tuomi ja Sarajärvi 2013, 92). Oleellisella tiedolla tarkoitamme sitä aineistoa, joka oli relevanttia tutkimusalueeseemme liittyen. Oleellisen tiedon ryhmittelimme yksittäisiä yksiköitä, työyksiköiden välisiin ja kehittämistä koskeviin ryhmiin (kuvio 7). Etsimme aineistosta vastaukset, jotka koskivat vain yksittäisten yksiköiden sisäistä yhteisöllisyyttä. Yhdistimme nämä asiat omaksi listakseen. Seuraavaksi etsimme vastaukset, jotka koskivat koko työyhteisön, eli kaikkien työyksiköiden välistä yhteisöllisyyttä. Erottelimme omaksi osiokseen myös kehittämistä koskevat vastaukset. Tarkastelimme tekstiä tässä vaiheessa uudestaan tarkasti ja merkitsimme niitä asioita, jotka toistuivat selkeästi useassa haastattelussa. Teimme näin sen vuoksi, sillä tarkoituksenamme oli tutkia yksittäisten yksiköiden sisäistä yhteisöllisyyttä sekä kaikkien yksiköiden välistä yhteisöllisyyttä.



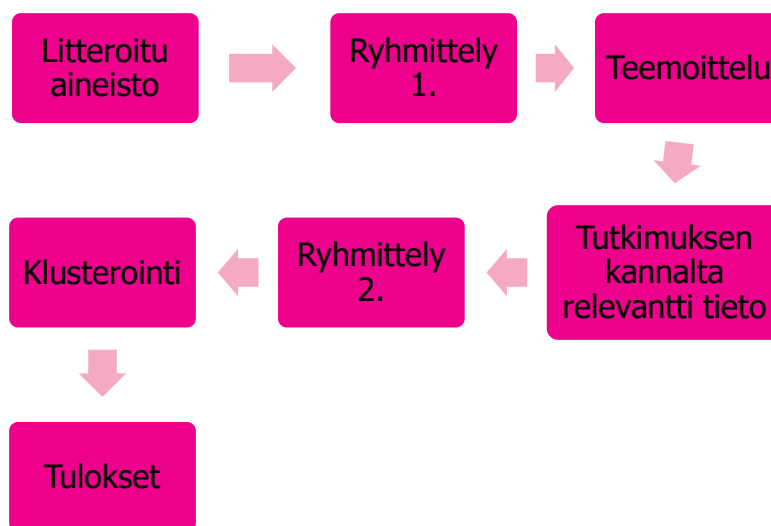
KUVIO 7. Ryhmittely 2.

Tämän jälkeen muodostimme teemoille alakategorioita, joihin ryhmittelimme haastateltavien ilmaisuja (taulukko 2). Alakategoriat jakautuivat tutkimuskysymystemme perusteella kahteen ryhmään. Ryhmät olivat positiivinen yhteisöllisyys ja negatiivinen yhteisöllisyys sekä kehittäminen. Alakategorioita oli yhteensä 8 ja ne perustuivat teemahaastattelurunkoon sekä teoriakirjallisuuteen. Alakategorioiksi muodostui esimerkiksi; Ristiriitatilanteet, vuorovaikutuksen laatu, kuulluksi tuleminen ja avoin keskustelukulttuuri. Tässä vaiheessa analyysiä hyödynsimme siis aineistolähtöisen sisällönanalyysin menetelmää, klusterointia. Aineiston klusteroinnissa aineistosta koodatut alkuperäisilmaukset käydään läpi tarkasti. Tarkoituksena on etsiä aineistosta eroavaisuuksia ja samankaltaisuuksia. Samaa tarkoittavat käsitteet ryhmitellään ja ne yhdistetään luokaksi. Luokka nimetään sisältöä kuvaavalla käsitteellä. (Tuomi ja Sarajärvi 2009, 110.)

TAULUKKO 2. Klusterointi.

Sitaatti	Yhteisöllisyyteen positiivisesti vaikuttavia tekijä	Yhteisöllisyyteen negatiivisesti vaikuttava tekijä	Teeman alakategoria
"Törmänny siihen selän takana puhumiseen..."		X	Avoin keskustelukulttuuri.
"Tekkee tuota silleen sitä työtä että ne sitten yhistää aina näin tätä porukkaa..."	X		Yhteenkuuluvuuden tunne.
"Erilaiset toimintatavat tuottaa eniten ongelmia..."		X	Toimintatapojen ja – mallien yhteneväisyys.
"Apua saa aina kun pyytää..."	X		Yhteistyön toimivuus.
"Ja meillä ei oo muitten osastojen kanssa semmosta yhteistä suunnitteluaikaa..."		X	Yhteistyön toimivuus.

Klusteroinnin jälkeen tarkastelimme aineistoa uudestaan lukemalla sitä uudestaan läpi useaan otteeseen. Tutkijan on syytä tarkistaa se, että tutkimusongelmiin tai tutkimustehtäviin on saatu vastaukset ennen varsinaisen tuloksia koskevan osuuden kirjoittamista. (Tuomi ja Sarajärvi 2013, 158). Olemme pyrkineet esittelemään tutkimustulokset mahdollisimman selkeästi ja yksinkertaisesti tutkimustehtävittäin. Tuloksien havainnollistamisessa käytimme apuna erilaisia kuvioita ja taulukoita. Tämä havainnollistaa lukijalle saatuja tuloksista. (Tuomi ja Sarajärvi 2013, 158). Havainnollistamme vielä koko analyysin vaiheet kuviossa 8.



KUVIO 8. Sisällönanalyysi.

5.3 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Jari Eskola ja Juha Suoranta (2000, 56) kertovat, miten jokaiselle tutkittavalle täytyy antaa riittävästi tietoa siitä, minkälaisesta tutkimuksesta on kyse. Oleellista on tuoda esille, mitä tutkimuksella tavoitellaan sekä kertoa, että vastaaminen on vapaaehtoista. Tiedotimme etukäteen jokaista yksikköä saatekirjeellä. Saatekirjeessä kerroimme, mitä tulemme tutkimaan, milloin ja millä tavalla. Eettisesti on oikein kertoa haastateltaville mitä aihetta tutkimus koskee. Tarkoituksena on, etteivät tiedonantajat lupaudu vastaamaan johonkin sellaiseen mihin eivät oikeasti tahdo vastata. (Tuomi ja Sarajärvi 2011, 73.) Olimme käyneet informoimassa toimipaikassa etukäteen työntekijöitä siitä, mitä tulemme tekemään. Liitteeksi haastattelukirjeeseen laitoimme teemahaastattelurungon. Meidän tuli tutkimuksen tekemisen kannalta saada riittävästi tietoa asioista, joita tutkimme. Perusteltua oli tällöin luovuttaa haastateltaville tutkimuksen alla olevat aiheet etukäteen. Haastatteluiden onnistumiseen vaikuttaa yleisesti se, että tiedonantajat pääsevät tutustumaan etukäteen aiheeseen ja teemoihin. (Tuomi ja Sarajärvi 2011, 73.)

Sopiessamme haastatteluista toimeksiantajan kanssa meidän tuli arvioida tapaa, jolla haastateltavat hankitaan. Sovimme ensin, että toimipaikan toimitusjohtaja hankkisi meille haastateltavat ja järjestäisi aikaa tietyille viikolle. Pohtiessamme tutkimuksen luotettavuutta ymmärsimme tämän voivan tuoda haasteita. Haastateltavien anonymiteetti on säilytettävä. Tällöin oli eettisesti perusteltua, että työntekijät valitsevat itse keskuudestaan haastateltavat. Tällöin organisaatiolla ei ollut tietoa haastateltavien henkilöllisyydestä ja haastattelut olivat täysin nimettömiä. Laitoimme

saatekirjeet suoraan yksiköihin, joissa työntekijät päättivät keskenään ketkä osallistuvat haastatteluihin. Tämän jälkeen olimme yksiköihin yhteydessä sähköpostilla ja sovimme sopivan haastatteluajan jokaisen yksikön kanssa. Lähetimme saatekirjeen ja teemahaastattelurungon myös organisaation johtajalle. Mielestämme oli hyvä informoida myös organisaation johtoa siitä, mitä heidän työntekijöiltään tullaan kysymään.

Yleisesti ottaen tutkimuksen eettisiä peruskysymyksiä ovat; Mitä hyötyä tai haittaa tutkimuksesta voi mahdollisesti olla tutkittaville? Miten tutkittavien yksityisyys ja luottamuksellisuus tullaan turvaamaan ja kuinka olla johtamatta tutkittavia harhaan. (Eskola ja Suoranta 1998, 56.) Anonymiteetista huolehtimisen lisäksi meidän tuli katsoa, että tutkimusaineisto säilytettiin asianmukaisesti. Lähdetessä julkaisemaan tietoa tulee katsoa, että luottamus ja henkilöllisyyden suoja säilyvät (Eskola ja Suoranta 2000, 57). Joskus joidenkin henkilöiden antamat tiedot voivat kuitenkin olla helposti tunnistettavissa lähipiirissä. Tämä on mahdollista, vaikka nimiä ei mainita missään vaiheessa. Tutkijan tulee ottaa aina huomioon tällaiset asiat ja harkita menettelynsä mahdolliset seuraukset. (Eskola ja Suoranta 2000, 57.) Tutkimuksessamme tuli ilmi muutama selvä eriyäisyys koskien yksiköiden näkemyksiä. Tutkijoina meidän tuli harkita tarkkaan, kuinka tuoda tulokset ilmi, jotta niistä ei selvästi ilmene mistä yksiköstä kunkin eriyäisyyden kohdalla on kyse. Eriyävyydet olivat mielestämme tärkeää tuoda esille, sillä tutkimuksemme tarkoitus oli pohtia yhteisöllisyyden tilaa ja sen kehittämistä entistä parempaan suuntaan. Koimme tämän erittäin haasteelliseksi ja ajatteleimme, että emme voi sataprosenttisesti taata tunnistamattomuutta. Tarkoituksena on välttää vaikuttamista negatiivisesti tutkimusyhteisöön (Eskola ja Suoranta 1998, 53).

Tutkijalta vaaditaan ammattitaitoa ja ammattietiikkaa, jotta hän pystyy välttämään etukäteen sekä tunnistamaan tutkimukseen liittyviä eettisiä ongelmia. Aina ei ole selkeää missä kulkee eettisen ja epäeettisen raja. Riittävä herkkyys on näissä asioissa välttämätön (Eskola ja Suoranta 2000, 59). Vaikka olemme aloittelevia tutkijoita, pyrimme huomioimaan nämä asiat tutkimusta tehdessä. Laadullisessa tutkimuksessa tulee aina ottaa huomioon myös puolueettomuus näkökulma. Pyrimmekö ymmärtämään tutkittavia itsenään vai suodatammeko haastateltavien kertomukset omien ennakkoluulojemme kautta. Myönnetään, että periaatteessa asia on juurikin näin laadullista tutkimusta tehdessä. Tutkijat itse luovat ja tulkitsevat tutkimusasetelman. (Tuomi ja Sarajärvi 2011, 136.) Pyrimme kuitenkin siihen, että tulkitsimme haastateltavat omina itsenään. Eettisten asioiden lisäksi oli hyvä muistaa asiat jotka vaikuttavat tutkimuksen luotettavuuteen. Tutkijat ovat lukijoille velkaa selityksen siitä, miten he ovat koonneet ja analysoineet tutkimustulokset. Tällä tapaa tulokset selkiytyvät lukijoille paremmin ja ne ymmärretään helpommin. Tämä vuoksi on tärkeää, että selitetään, miten lopputuloksiin on tultu. Näin lukijat voivat itse arvioida tutkimuksen tuloksia. (Tuomi ja Sarajärvi 2011, 141).

6 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tässä luvussa kuvaamme saamamme aineiston perusteella, miten Kartanonmäellä koetaan yhteisöllisyyttä niin omassa yksikössä kuin koko työyhteisössä. Yhteisöllisyyden ilmenemismuodot olivat erittäin keskeisessä osassa tuloksia tarkasteltaessa. Analyysia tehdessä vertailimme yhteisöllisyyden kokemista yksiköissä ja kaikkien työyhteisöjen välillä. Tämän vuoksi päädyimme jakamaan yksiköiden omat sisäiset kokemukset ja koko työyhteisöä koskevat kokemukset omien otsikoiden alle. Tutkimme myös yhteisöllisyyden laatuun vaikuttavia asioita. Analyysin tavoitteena oli tuoda esille vastauksia tutkimuskysymyksiimme. Havainnollistamme tutkimuksen tuloksia kuvioiden avulla, jotta lukijan olisi helpompi hahmottaa saamiamme tuloksia. Kuvioissa olemme käyttäneet määrällistä havainnollistamista. Analyysia teimme kehittämisen näkökulmasta. Näin ollen olemme tuoneet esille myös niitä asioita, jotka työntekijöiden mielestä vaikuttivat yhteisöllisyyteen negatiivisesti. Olemme käsitelleet merkittävämpänä pitämäämme yhteisöllisyyttä hajottavaa tekijää tutkimuksen lopussa sinisen meren strategian avulla. Sinisen meren strategian tarkoitus on etsiä toiminnalle uusia suuntia ilman rahallisia resursseja. (Innokylä 2017.) Tutkimustulokset voivat antaa niin työntekijöille kuin johtajalle uusia mahdollisuuksia yhteisöllisyyden ylläpitämiseksi ja edistämiseksi.

Kaikki haastateltavat olivat hoito- ja kasvatusalan henkilökuntaa. Lisäksi haastattelimme Kartanonmäen vapaa-ajan ohjaajia. Kartanonmäellä haastateltavat ovat työskennelleet 3-10 vuotta ja pääasiallisesti samassa yksikössä. Haastateltavia oli yhteensä kymmenen, kaksi henkilöä yhtä työyksikköä kohden.

6.1 Yhteisöllisyyden ilmeneminen yksiköissä

Yhteisöllisyyteen liittyy merkittävästi yhteishengen laatu. Oman yksikön yhteishenki koettiin hyväksi kaikissa yksiköissä. Avainasemassa tässä olivat esimerkiksi avoin ja hyväksyvä ilmapiiri: ”Minusta meillä on hyvä yhteishenki ja osataan puhalttaa yhteen hiileen.” Työntekijät kokivat saavansa olla työssä omana itsenään ja toteuttaa työtään muiden tukemana. Huumorintajua pidettiin erityisen tärkeänä työssä jaksamisen suhteen. Työyksiköissä koettiin, että on hyvä ymmärtää jokaisen ihmisen olevan erilainen. Jokainen tekee työtä omalla persoonallaan. Kaikissa yksiköissä yhteistyön kerrottiin olevan saumatonta ja toimivaa. Joissain yksiköissä on koettu aiempina vuosina huonoa työilmapiiriä, jolloin nykytilannetta arvostetaan.

Pyysimme haastateltavia kertomaan, mikä heidän mielestään vaikuttaa yhteishengen edistävästi ja vastaavasti heikentävästi. Edistäviä asioita olivat muun muassa se, että sai kertoa työkaverille esimerkiksi raskaasta tai onnistuneesta tilanteesta: ”Että jos on joku raskas tilanne niin kyllä siitä haluaa kertoa kavereille tai sitten vastaavasti jos on joku onnistunut tilanne niin se tuodaan se tieto niin kyllähän se minun mielestä yhistää.”

Niin sanotut vaikeudet ja hankalat tilanteet toimivat yhdistävänä tekijänä, kun ne koettiin yhdessä: ”Minusta varmaan yhistää se ku meillä on sama tuska, jos tapahtuu jotakin.” Ymmärtävyisyys toista

työntekijää kohtaan ja vertaistuki olivat merkittäviä asioita yhteisöllisyyden näkökulmasta omassa työyksikössä: "Mutta muuten että se ymmärtäväisyys ja... Vertaistuki. Samassa venneessä ollaan. Tietää että saapi apua sitten omalta työporukalta." Jokaisen työyksikön oli hyvin vaikea keksiä yhteishenkeä heikentäviä tekijöitä omassa työyksikössään, sillä kuten jo aiemmin kävi ilmi, oman yksikön yhteishenki koettiin hyväksi.

Kaikissa työyksiköissä haastattelijat kokivat keskustelukulttuurin olevan avoin: "Myö kyllä puhutaan kaikesta suoraan." Kuten jo aiemmin haastattelusta kävi ilmi, avoin ja keskusteleva työympäristö koettiin yhteishenkeä kohottavana tekijänä. Haastateltavat kokivat näin, koska työyksikössä voi puhua avoimesti mistä tahansa asiasta. Niin työasioista kuin omista henkilökohtaisista asioista: "Meillähän on tosi avoin keskustelukulttuuri." Työntekijät kokivat pystyvänsä tuomaan esille kehittämis ehdotuksia ja uusia toimintatapoja. Tämä vahvistaa avoimen keskustelukulttuurin ja yhteenkuuluvuuden tunnetta: "Hyvin. Kyllä tässä saa iha millo vaa ku vaa haluaa nii voipi heittää. Tällee vaa et hei mitä ootte mieltä ja oisko hyvä idea." Omassa työyksikössä uskallettiin olla eri mieltä asioista ja tuoda se esille: "Joo. Siis ei meil kyl sellasii erimielisyyksiä oo ollukkaan mut siis uskaltaa olla eri mieltä, jos se on tarpeeseen."

Ristiriitoja ei haastatteluiden perusteella omissa yksiköissä ilmennyt. Tähän koettiin merkittäväksi tekijäksi hyvä ja avoin työilmapiiri. Lisäksi saumattomalla yhteistyöllä ja työporukan yhteensopivuudella koettiin olevan merkitystä. Aiemmin ristiriitoja yksiköissä oli aiheuttanut esimerkiksi henkilökemioiden toimimattomuus: "Pääsääntöisestihän niitä on vähän mutta ehkä semmosta sanallista kommentointia mitä niinku voi tulla mut eihän niinku muuten silleen." Toiset tulevat yksinkertaisesti toimeen paremmin toistensa kanssa kuin toiset. Vaikka työntekijöiden välillä voi olla näkemyseroja, toisen mielipidettä kunnioitetaan. Haastateltavat toivat esille suoraan puhumisen tärkeyden koskien ristiriitatilanteita ja erimielisyyksiä. On selvää, että asioiden patoutuminen ja itsekseen kyräily aiheuttavat väistämättä kireää ilmapiiriä, jos asioista ei kyetä puhumaan suoraan.

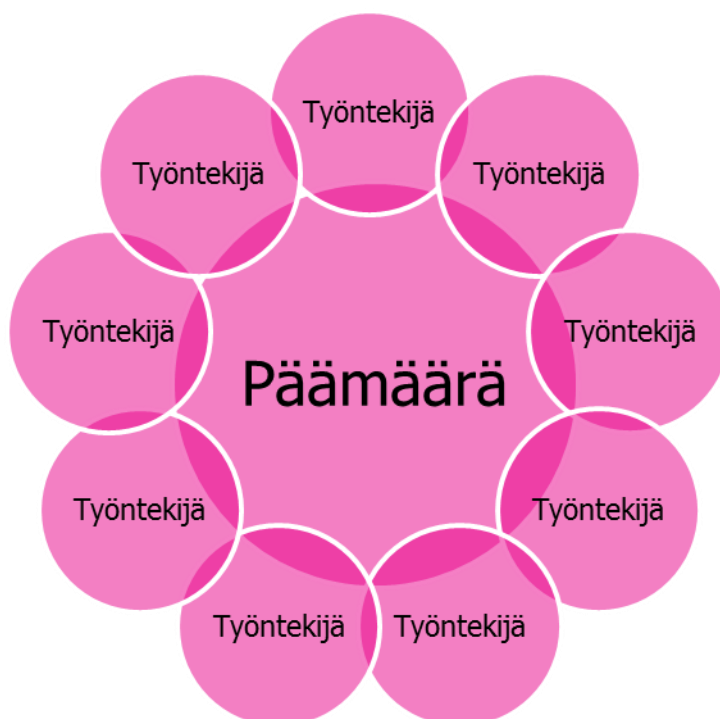
Keskustelimme siitä mikä saa haastateltavat kokemaan, että he tulevat kuulluksi. Esille nousi samanlaisia asioita jokaisessa yksikössä. Tunne siitä, että toinen aidosti kuuntelee ja puhuja saa vastakaikua sanomalleen asialle on tärkeä: "No siis minun mielestä niinku pelkästään jo se, että sinua kuunnellaan, että niinku sinä saat sen oman asian esittää". Lisäksi se, että mielipiteisiin ja kehitysehdotuksiin suhtaudutaan avoimesti, oli haastateltaville tärkeää. Se toi haastateltaville tunteen siitä, että yksilön ideoista ja mielipiteistä ollaan aidosti kiinnostuneita. Tunne siitä, ettei omia kehitysehdotuksia ja mielipiteitä täysin tyrmätä loi yhteenkuuluvuuden tunnetta. Lisäksi se, ettei tarvinnut pelätä sitä oliko oma esittämä asia muiden mielestä typerä vai ei, koettiin tärkeänä. Haastateltavat nostivat esille myös johtajan merkityksen kuulluksi tulemisessa.

Minun pittää johtajaa kehua siinä, että on semmonen esimies että sille jos antaa palautetta nii se kyllä ottautuu siihen tai että jos sanoo että minulla on sinulle asiaa, voitasko jutella, niin johtaja saattaa tulla ite tänne paikan päälle esimerkiksi että nyt hän tuli että hänellä on se hetki.

Työntekijät kokivat, että johtaja on aidosti läsnä, kuulee alaisiaan ja hänelle on helppo puhua. Haastateltavat kokivat, että johtaja aidosti kiinnostui heidän ideoistaan ja ajatuksistaan, sekä tarttui toimeen toteuttaakseen ne. Johtajan ja työntekijöiden välinen yhteistyö koettiin saumattomaksi, ja sitä kiiteltiin haastateltavien toimesta. Palautteen saaminen toi kuulluksi tulemisen tunnetta.

Yksiköissä koettiin, että kaikki pysyvät samoissa raameissa, mikä helpottaa työntekoa ja lisää yhteisöllisyyttä. Sovituista toimintatavoista poikkeamisen havaittiin heti sotkevan työntekoa. Tietyissä tilanteissa sooloilun kuitenkin koettiin olevan tarpeellista ja hyödyllistä. Erilaiset tilanteet töissä vaativat väistämättäkin soveltamista. Kehittämisehdotuksia uusille toimintatavoille otettiin avoimesti vastaan. Selkeät ja yhteiset säännöt helpottivat työskentelyä ja sen tehokkuutta.

Yksittäisiä työyksiköitä tutkittaessa ilmeni, että yhteisöllisyys ilmenee positiivisena. Negatiivisia piirteitä oli vaikea löytää, eikä niitä tullut sen vuoksi ilmi. Oman työyksikön ilmapiirin ja yhteistyön koettiin olevan jopa erinomainen. Työntekijät toimivat hyvin yhteen yhteisillä toimintamalleilla saavuttaakseen yhteisen päämääränsä. Seuraavassa kuviossa (kuvio 9) havainnollistamme yhteisöllisyyden tilaa omissa työyhteisöissä.



KUVIO 9. Yhteisöllisyyden tila ja vuorovaikutusprosessi kaikissa yksiköissä.

6.2 Yhteisöllisyyden ilmeneminen yksiköiden välillä

Yhteisöllisyys omissa yksiköissä koettiin siis erittäin hyvänä kaikissa yksiköissä. Kaikkien yksikköjen toimiessa samassa talossa oli mielestämme mielenkiintoista tutkia, kuinka yhteisöllisyys ilmenee ja miten se koetaan eri yksiköiden välillä. Osa yksiköistä koki, että omaan työyhteisöön kuului koko talon henkilökunta: "Meidän ydin työyhteisöön kuuluu tietysti tuon meidän yksikön hoitajat mutta sitten kun laajemmin ajatellaan, niin kun täällä ollaan saman katon alla niin koko henkilökunta niin

muitten osastojen hoitajat ja työntekijät ja johto.” Toisaalta osa yksiköistä koki, että oma työyhteisö on nimenomaan se ydinporukka omassa yksikössä: ”Minä käsitin, että ihan vaan (oma yksikkö) työntekijät työyhteisöön.” Vaikka yksiköillä on suurin piirtein sama tavoite, on asiakaskunta jokaisella hyvin erilaista. Yksiköiden fyysisen läheisyyden vuoksi yhteistyötä yksiköiden välillä tehdään kuitenkin väijäämättä.

Yhteistyö yksiköiden välillä ilmenee konkreettisina aputilanteina. Toiseen yksikköön mennään tarvittaessa auttamaan ja tiedetään, että apua saa itsekin, kun pyytää. Terveysturvallista yhteistyötä tehdään myös yksiköiden välillä ja sitä arvostetaan: ”Hyö sitten hyvin auliisti tulloivat omien kiireittesä keskeltä auttamaan, se on kyllä aika hatunnoston arvonen juttu kyllä.” Yhteisöllisyyden kokemusta yksiköiden välillä vahvasti selvästi avun antaminen ja vastaavasti avun saaminen tarvittaessa. Osa vastaajista toi esille työn saman päämäärän yhteisöllisyyttä vahvistavana tekijänä.

Kartanonmäellä järjestetään usein myös yhteisöllisiä tapahtumia, joihin kaikki talon asiakkaat ja työntekijät ovat tervetulleita. Tapahtumat ovat osa hoitokodin arkipäivää ja niiden tarkoituksena on asiakkaiden arjen rikastaminen. Yhteiset tapahtumat tuovat vaihtelua myös työntekijöiden työhön, ja luovat yhteenkuuluvuuden tunnetta eri yksiköiden työntekijöiden välillä: ”Haastatteli: No lisääkö ne (yhteiset tapahtumat) sitä yhteisöllisyyden kokemista täällä? Kyllä, porukassa ollaan sitten kaikki.” Tapahtumia ja yhteistä toimintaa järjestävät usein talossa työskentelevät vapaa-ajan ohjaajat sekä päiväkodin henkilökunta. Asiakkaille tarjottava vapaa-ajan ohjaus koettiin yhdistävänä tekijänä yhteisöllisyyttä ajatellen: ”Minä koen ainakin sen silleen, että ne sitten yhittää aina näin tätä porukkaa.” Yksiköiden sijainti toisiinsa nähden vaikuttaa yhteen kuulumisen tunteeseen muiden kanssa. Tällöin kohtaamisia toisten yksiköiden kanssa ei synny luonnollisesti niin paljoa kuin toisilla. Osa yksiköistä koki olevansa täysin irrallinen muihin yksiköihin nähden: ”Mut minusta tuntuu, että se on niinku tässä vuosien varrella vähän sitten tuota niinkun eriyteny nuo yksiköt. Monesti se niinku tietyllä tavalla niinkun tietysti se enemmistö vallitsee sillä tavalla.”

Yhteisöön kuulumisen tunne, tasavertaisuus, yhteistyö, yhteiset toimintatavat sekä toimiva vuorovaikutus ovat asioita jotka toimiessaan vahvistivat työntekijöiden välistä yhteisöllisyyttä. Tärkeänä tekijänä yhteisöllisyyden kokemisessa pidettiin samaa päämäärää työssä ja yhdessä tekemistä noiden päämäärien eteen. Yhteishenki koko hoitokodissa koettiin yleisesti ottaen riittävän hyväksi. Haastatteluista nousi esille myös työympäristön erilaisuus joka omalta osaltaan vaikuttaa yhteisöllisyyden kokemisen työntekijöiden välillä. Selvää on, että ympäristönä Kartanonmäki on monipuolinen, mutta myös haastava työntekijöille.

Sillon kun tulin tähän taloon, niin minusta oli niin ihana, että täällä on monenlaista, että tämä ei oo semmonen ns. ”kuollut paikka” vaan täällä on elämää nii sit se ehkä ruokkii myös semmosta siis tavallaan tulee virtaa siihen toimintaan ja se ehkä näkyy sitten henkilökunnassaki.

Haastateltavista 80 prosenttia oli sitä mieltä, että jotain kehitettävää olisi: ”Suurimmaks osaks on minun mielestä niinku hyvä henki talossa, että on semmonen kannustava ilmapiiri mutta sitte on

niitä semmosia vaikeuksiakin kyllä.” Esille tuli, että aiemmin yhteishenki koko talossa on ollut huono, minkä vuoksi jokaisessa yksikössä arvostetaan nykyistä hyvää tilannetta. Haasteita yhteisöllisyyden ylläpitämisessä kuitenkin löytyy. Selvästi yhteisöllisyyttä heikentäväksi tekijäksi koettiin ymmärtämättömyys toisia yksiköitä ja heidän asiakkaitaan kohtaan. Yksiköiden fyysisen läheisyyden vuoksi on muidenkin osastojen työntekijöiden ohjattava muiden yksiköiden asiakkaita. Tämä aiheuttaa selvästi kitkaa yksiköiden välille: ”Jotenkin nään esimerkiksi, että kun ne tekkee kaikkensa, ja siitä huolimatta se ei riitä, niin minusta se asetelma on epäreilu.” Asioista puhumattomuus ja tietynlainen kyräily heikentivät yhteisöllisyyttä. Puhumattomuus ja tietämättömyys toisen yksikön asioista tuntuivat olevan osasyynä siihen miksi ilmapiiri koettiin vaihtelevana koko työyhteisössä. Yhteisöllisyys kaikkien yksiköiden välillä ei ole ollut aina yksiselitteistä: ”Näitä on näitä tiettyjä klikkejä tuolla, saatetaan puhua esimerkiksi kahvipöydässä tai sillä tavalla, että tuota että miten ärsyttää tai että miten on hankalaa.”

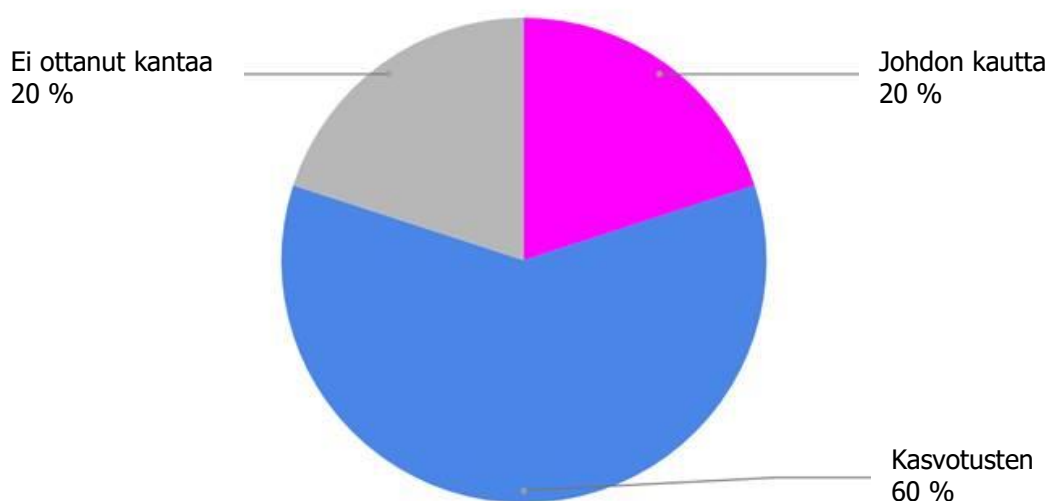
Hankalatkin tappaukset saattas toimia yhteisöllisyyden hajottajana tai parantajana. Eli se on tismalleen kiinni siitä, mitenkä me käyttäydytään, et miten me halutaan. Halutaanko me hajottaa vai halutaanko me yhdistää tai niinku saa sitä yhteisöllisyyttä et se on niinku hyvin pienestä asiasta kiinni.

Säröjä koko työyhteisön väliseen yhteisöllisyyteen aiheutti selvästi toimintatapojen eriäväisyys. Tämä ilmeni tilanteissa jotka liittyvät asiakkaiden kanssa työskentelyyn. Tässä tarkoitamme työskentelyä muiden kuin oman yksikön asiakkaiden kanssa. Erilaisilla toimintatavoilla toimiminen voi vaikuttaa myös asiakkaiden käyttäytymiseen: ”Se ois helpottava tekijä, jos kaikki toimii samalla tavalla koska sitten ne asiakkaatkin tietävät miten tässä mennään.” Toimintamalleista on aiemmin sovittu, mutta niiden toteuttaminen käytännössä yhteisen linjan mukaisesti ei ole aina toteutunut: ”Niin tosiaan tämmösissä kyllä tulee justia se, että jos on sovittu joku yhteinen tapa niin ehkä kaikki sitten ei niin tavallaan niinku huomioi.” Yhteisistä toimintatavoista toivotaan pidettävän kiinni. Kyse voi olla myös hyvinkin pienistä asioista joilla on suurempia seurauksia: ”Tosi monesti on, että ei sitten piitata ja tämmösestä tulee sitten sitä kränää, että jotenki ite näkisin että niin helppoo olis että kun kaikki toimis sillä sovitulla tavalla.”

Haastateltavat kokivat toisien yksiköiden tiedonpuutteen muita yksiköitä ja asiakaskuntia kohtaan toimivan selittävänä tekijänä ristiriitatilanteille. Asioista kärsitään ikäänkuin hiljaisesti. Tulkitsimme, että vaivaavia asioita ei saateta nostaa riittävän usein avoimeen käsittelyyn. Haastateltavat kokivat ikävänä kuulla palautetta joltain muulta henkilöltä kuin palautteenantajalta itseltään. Palautteenantotapaa pidettiin ristiriitaisena kun koettiin, ettei asioista kyetä puhumaan suoraan henkilökohtaisesti. Varsinkin, jos kyse on yhteen yksilöön liittyvästä asiasta: ”Tämmöseen oon törmänny, että selän takana puhutaan, ei kukkaan oo tullu mittään suoraan sanomaan mut sit johtajan kautta saa kuulla.” Saimme käsityksen, että haastateltavat toivovat palautteen saamista heti kasvatusten ongelman ilmettyä. Tämä mahdollistaisi toimintatapojen muuttamista parempaan suuntaan välittömästi. Pieni osa vastaajista kuitenkin ajatteli, että jotkut asiat ovat sellaisia, että ne on parempi kierrättää johtajan kautta. Pienikin muutos vuorovaikutuksessa ja lähestymistavoissa vaikuttaa siihen, miten yhteisöllisyyttä koetaan muiden kanssa. Yksiköiden välillä on ilmennyt

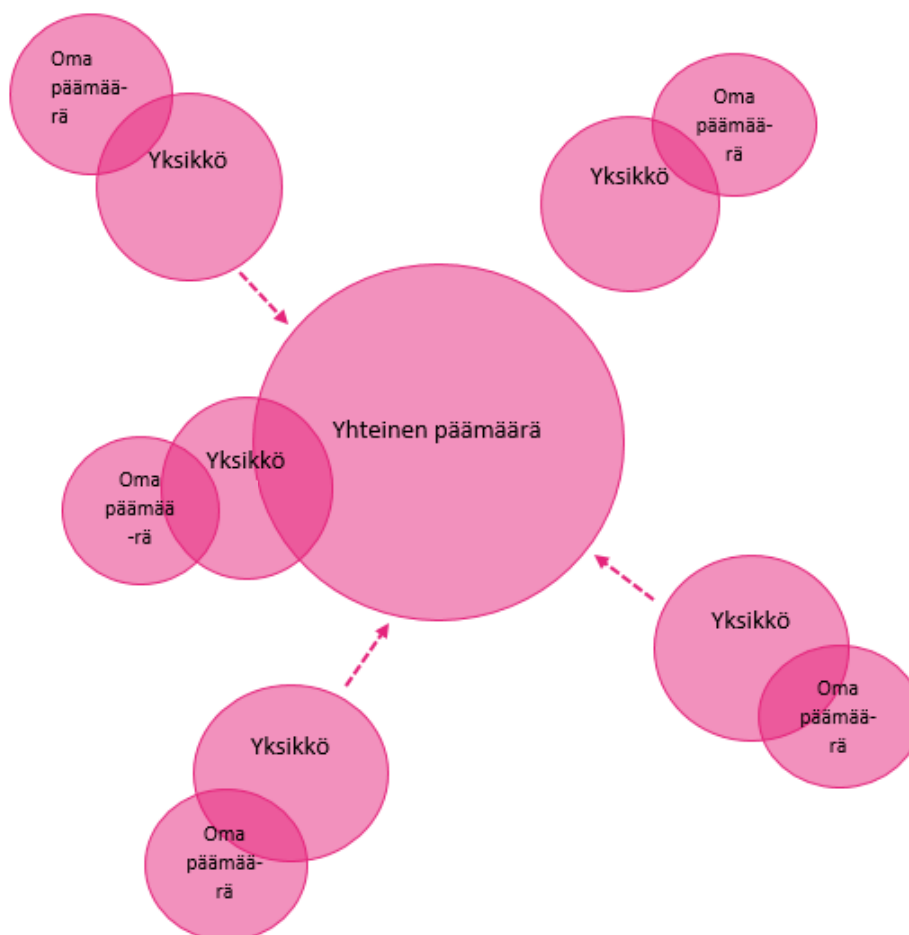
negatiivissävyyteistä kommentointia joka heikentää yhteisöllisyyttä: ”Saattaa niinku sivulauseessa, vaikka jotenki töksäyttää jälkeensä, vaikka on saattanu olla sillee että ollaan oikeesti puhtaasti unohettu.”

60 % haastateltavista (kuvio 10) toivoi, että negatiivinenkin palaute annettaisiin yksikölle itselleen, eikä kierrätettäisi johtajan kautta. Heidän mielestään tällainen toimintatapa on turhauttavaa ja luo huonoa henkeä. 20 % haastateltavista ajatteli, että palautteen kierrättäminen johtajan kautta on hyvä, sillä sen ajateltiin ehkäisevän ristiriitatilanteita. Loput 20 % haastateltavista eivät ottaneet haastattelussa kantaa asiaan tai eivät tuoneet sitä ilmi.



KUVIO 10. Kriitiikin antaminen

Kun haastateltavilta kysyttiin, miten he kokivat vuorovaikutuksen avoimuuden ajatellen koko työyhteisöä, vastauksissa oli eroavaisuuksia. Avoimeen vuorovaikutukseen liittyy olennaisesti myös se, miten uskaltaa tuoda esille omia ideoitaan. Suurimmat eroavaisuudet ilmenivät mielipiteiden ja kehitysehdotusten esille tuomisessa koskien toisia yksiköitä. Haastateltavista puolet oli sitä mieltä, että he voivat avoimesti esittää kehitysehdotuksia ja mielipiteitään toisille yksiköille. Toinen puoli oli taas sitä mieltä, etteivät he halua puuttua toisen yksikön asioihin. Saimme käsityksen, että omien kehitysehdotuksien esilletuonti toisiin yksiköihin saatettaisiin kokea haastateltavien mielestä jopa loukkaavana. Haastateltavista osa koki oman mielipiteensä esille tuomisen helpoksi ja osa taas oli sitä mieltä, että oman mielipiteen esilletuominen toisten yksiköiden toimintaan liittyen ei ole välttämätöntä. Vuorovaikutuksessa yksiköiden välillä koettiin olevan parantamisen varaa. Seuraavaksi havainnollistamme systeemijattelun pohjalta kaikkien yksiköiden välistä yhteisöllisyyden tilaa ja vuorovaikutusta (kuvio 11).



KUVIO 11. Yksiköiden välinen yhteisöllisyyden tila.

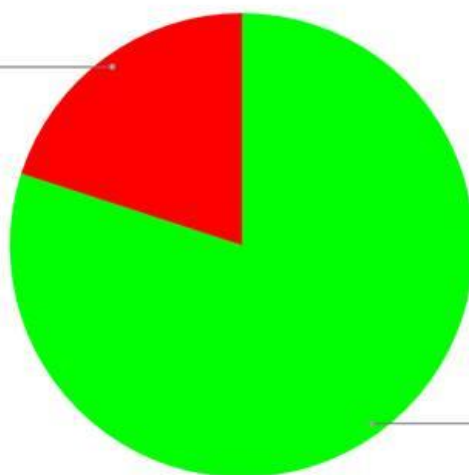
Jokainen yksikkö toimi hyvin oman sisäisen päämääränsä ja yhteisöllisyyden eteen. Lisäksi on olemassa kaikkien yksiköiden yhteinen päämäärä. Tällä tarkoitamme toimivaa vuorovaikutusta yksiköiden välillä, yhteisistä toimintamalleista kiinnipitämistä ja hyvää ilmapiiriä. Tutkimuksen mukaan kaikki yksiköt eivät toimineet yhteisen päämäärän ja asetettujen tavoitteiden mukaisesti. Tämä johtui siitä, että kaikilla yksiköillä ei ollut kokonaiskuvaa toisten yksiköiden arjesta ja työskentely nähtiin yksikkökeskeisenä. Yksiköistä 20 % oli sitä mieltä, että yhteisöllisyyden tila on hyvä, eikä sitä ole tarvetta edistää tavoitteellisesti muiden työyksiköiden kanssa. Oma työyksikkö koettiin yksinkertaisesti vahvimpana prioriteettina omalle työlle. 80 % yksiköistä toi ilmi, että halua paremman yhteisöllisyyden ja yhteisten päämäärien tavoittelemiseksi löytyy, mutta sen saavuttaminen koettiin haastavaksi.

6.3 Kehittäminen yhteisöllisyyden näkökulmasta

Kehittämisehdotuksissa nousi vahvasti esille talon ulkopuolisen yhteistoiminnan kehittäminen ja yleisen ilmapiirin kohentaminen. Huomattava osa haastateltavista ajatteli, että yhteinen toiminta työpaikan ulkopuolella lisäisi yhteisöllisyyden kokemista: "No minusta semmonen vapaa-ajan, että me niinku työntekijöinä nähtäs muutenkin, kun täällä töissä se vois auttaa. Ettei tarviis ees olla niinku hirmu usein tai kauheen montaa kertaa vuodessa." Työpaikan ulkopuolisen toiminnan ajateltiin yhdistävän ihmisiä eri tavalla kuin työpaikalla. Tällöin olisi mahdollista olla tekemisissä muuallakin kuin töissä ja tutustua myös eri yksiköiden työntekijöihin: "No ainakin ne yhteiset

tapahtumat ois semmone hyvä juttu. Niitä virkistys iltapäiviä tai jotakin niitä pikkujoulua tai tämmöstä että ne olis koko talon yhteisiä.” Haastateltavien mielestä ihmisten persoonat tulevat aivan eri tavalla esiin ja tekeminen on täysin erilaista kuin työssä. Työyksiköt kokevat, että heille on tarjottu työpaikan ulkopuolista toimintaa aktiivisesti johdon kautta. Toiminta on kuitenkin lopahtanut ilmeisesti sen kannattamattomuuden vuoksi. Haastateltavista kuitenkin 80 % toivoi työntekijöiden välistä yhteistä toimintaa myös työajan ulkopuolella. Vastaajista 20 % koki työn ulkopuolisen toiminnan liian ylivoimaisena vuorotyön vuoksi, eikä näin ollen kokenut sitä tarvitsevana (kuvio 12). Yksiköissä on pohdittu voisiko toimintaa järjestää vain halukkaille: ”Ja että se ois sillai avoin, että ois ihan, minusta se ois ihan kiva että ois vaikka tuolla kahvipöyvässä lappu että ”ideoita missä nähdään” ja sit ois päivämäärä ja nimet että ketä ehkä tulis.”

Ei koe tarvetta
20 %



Toivoo enemmän
80 %

KUVIO 12. Yhteinen toiminta työpaikan ulkopuolella.

Talon yhteiset tapahtumat ja palaverit nähtiin myös yhdistävänä tekijänä: ”Työnohjaus on ollu tosi hyvä mut sinnekkää ei oo aina kaikki paikalla et ne niinku missä ois oikeesti kaikki paikalla ja että se tavallaan se tietoo tavoittaa niinku kaikki.” Haasteena ilmeni joissain yksiköissä toiminnan suunnittelu, sillä sen koettiin olevan yksipuolista: ”Ei oo muitten osastojen kanssa semmosta yhteistä suunnitteluaikaa, että kokkoontus niinku, että ois jokkaiselta osastolta vaikka pari tyyppiä.” Toiminnan suunnitteluun toivotaan yhteistyötä muiden yksiköiden kanssa, jotta toiminta vastaa paremmin asiakkaiden tarpeisiin. Yhteisiä suunnitteluaikoja toivotaan myös senkin vuoksi, että sen koetaan lisäävän yhteisöllisyyttä työntekijöiden välillä. Työntekijöiden toivotaan osallistuvan yhteisiin toimintoihin entistä aktiivisemmin: ”Ja sitten taas toisaalta jos siinä miettii, että ois henkilökuntaa muutenkin niin ei se huono asia ois et nimenomaan tuommosella vois yhdessä tekemisenhän parantaa sitä tai sitä se yhteisöllisyys on.” Vaikka yhteinen toiminta koettiin aiemmin yhdistävänä tekijänä, toivottiin siihen enemmän osallistujia. Tällä koettaisiin olevan myös positiivinen yhteys yhteisöllisyyden kokemiseen. Tulkitsimme, että koska tietoa toisen yksiköiden työstä ei ole, ei myöskään voida ymmärtää miksi edellä mainittuja haasteita esiintyy.

Vastauksista ilmeni, että kaikki yksiköt eivät olleet tyytyväisiä tiedonkulkuun organisaation sisällä. Tämä vaikuttaa negatiivisesti yksiköiden yhteisöllisyyden kokemiseen koko työyhteisössä: ”No varmaan ei toimi tämä yhteistyö. Vuorovaikutus siis periaatteessa toimii jos sitä ois, mut se tiedonkulku ei.” Luonnollisesti tiedonsaannin katkeaminen tai sen olemattomuus vaikuttaa negatiivisesti yhteistyön laatuun. Vuorovaikutusta voi olla, mutta sen laadulla on merkitystä.

Kehitysehdotuksissa nousi muutaman yksikön kohdalla esille työnkierron tärkeys. Työnkierrossa työntekijät pääsisivät tutustumaan toisen työyksikön arkeen ja asiakkaisiin. Tällä on vaikutusta yhteisöllisyyden kokemiseen sen positiivisessa merkityksessä. Työnkiertoa toivottiin, vaikka vain yhdeksi työvuoroksi. Tavoitteena olisi, että jokainen saisi nähdä millaista työ toisessa yksikössä on. Näin ollen ymmärrys toista työyksikköä kohtaan paranisi: ”Niin tätä on aika paljon palloletutkin viime aikoina just sen takia että sitä niinkun tulis sitä näkemystä ja ymmärtämystä toisia osastoja kohtaan.” Työnkierto -kokeilun nähtäisiin lisäävän merkittävästi yhteisymmärrystä ja vähentävän ristiriitoja koko työyhteisössä: ”Auttas aina se ymmärrys, että ollaan niinku samaa taloa, et meillä jos ei oo näitä asukkaita täällä niin ei meillä oo töitäkään.” Tiedonannon ja työnkierron avulla toimintaa pystyttäisiin tiedon jakamisen lisäksi kehittämään enemmän asiakkaan tarpeita vastaavaksi. Tämä hyödyttäisi niitä työntekijöitä, jotka suunnittelevat yhteistä toimintaa.

Työntekijät ovat havainneet ristiriitatilanteita ja ymmärtämättömyyttä yksiköiden välillä. Haastatteluihin osallistuneet henkilöt toivoivat, että tietoa pitäisi saada jokaiseen yksikköön mukaan lukien keittiö- ja siivousalan henkilöstöön. Pelkästään jo tiedonannon uskotaan lisäävän yhteisöllisyyttä ja mielekkyyttä työyhteisössä.

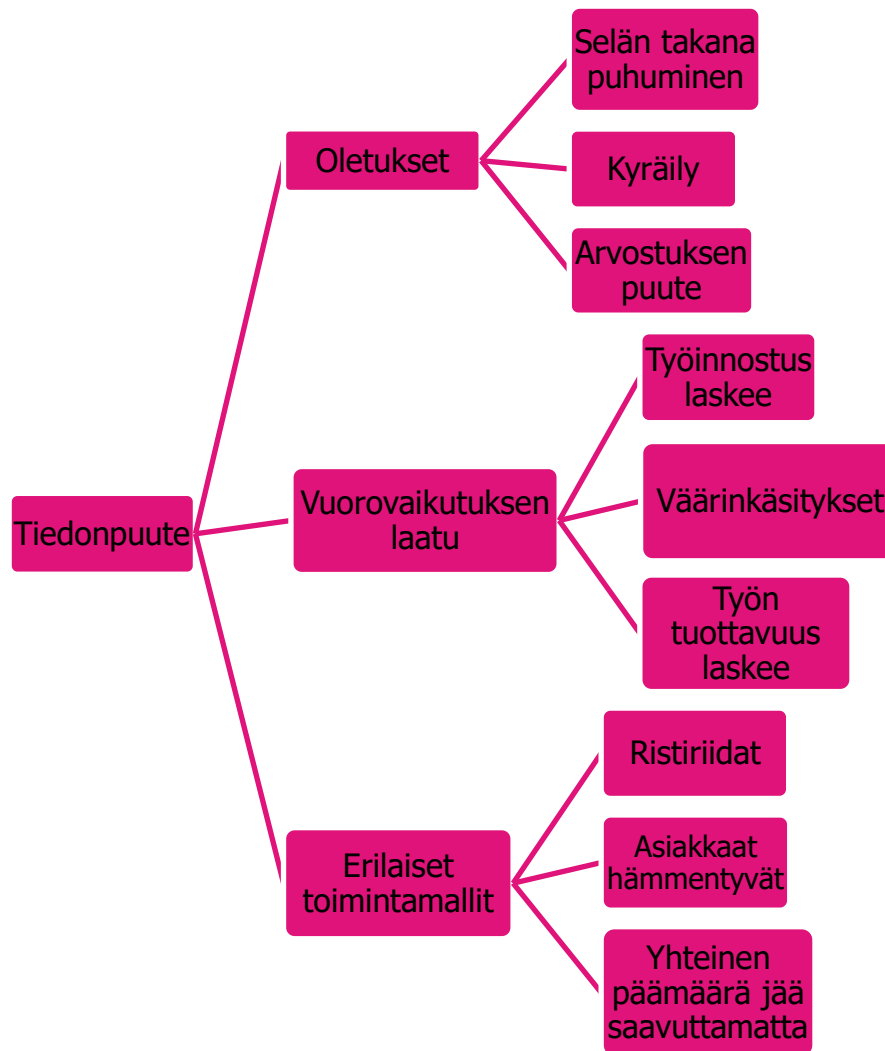
6.4 Kehittäminen sinisen meren strategian näkökulmasta

Veimme esiintyvän tiedonpuute ongelman sinisen meren strategiaan. Seuraavaksi kerromme lukijalle mitä kyseinen strategia tarkoittaa. Tilanteissa, joissa mietitään toiminnan uusia suuntia, voidaan hyödyntää sinisen meren strategiaa. Strategia on kehitetty alun perin liiketoimintaan. Sen perusajatuksena on uusien markkinoiden luominen ja löytäminen. Sinisellä valtamerellä tarkoitetaan niitä markkinoita, joilla ei kilpailla ja jotka ovat saavutettavissa. Strategian luojat painottavat sitä, ettei ole olemassa pysyvästi erinomaisia yrityksiä tai toimialoja. Menestyvät yritykset ovat joko valinneet kasvavan alan tai ovat osanneet tehdä oikeita strategisia siirtoja. Sinisen meren strategia sopii oivasti myös järjestökentälle. Sen avulla voidaan auttaa järjestötoimijoita tarkastelemaan nopeasti muuttuvaa toimintaympäristöään perinteistä poikkeavista näkökulmista. Strategian avulla on mahdollista lähteä hakemaan uudenlaisia toimintamuotoja muuttuviin tarpeisiin. Uusien jäsenien tavoittamisessa voidaan hyödyntää sinisen meren strategiaa. Kriittinen pohtiminen arvoista ja toiminta muodoista ovat olennaisia nyt ja tulevaisuudessa. (Innokylä 2017.) Sinisellä merellä ei pyritä kilpailemaan muiden kanssa, vaan strateginen suunnittelu on yhteisen näkemyksen muodostamista (Tekniikkatalous 2006). Aloitimme tekemällä SWOT – analyysin työyksiköiden välisestä yhteisöllisyyden tilasta (taulukko 3). Tekemässämme swot – analyysissä esiintyviä asioita olemme tuoneet esille aiemmin tässä tutkimuksessa.

TAULUKKO 3. Työyksiköiden välisen yhteisöllisyyden tila

SWOT	+	-
SISÄINEN YMPÄRISTÖ	VAHVUUDET Avun anto ja sen saaminen Talon sisäiset yhteiset tapahtumat Yhteinen päämäärä Yleisesti ottaen hyvä ilmapiiri Hyvä johtaminen	HEIKKOUEDET Toimintatapojen eriävyisyys Tiedonpuute → Ymmärtämättömyys → olettamukset Puhumattomuus ”Kyräily” Ei yhteisiä suunnitteluaikoja Puuttellinen tiedonkulku
ULKOINEN YMPÄRISTÖ	MAHDOLLISUUDET Koulutukset Tiedon saaminen → ymmärryksen lisääntyminen Lainsäädäntö Työajan ulkopuolinen toiminta Osallistuminen yhteisiin tuokioihin Hyvä johtaminen	UHAT Erilaiset asiakkaat → ristiriitatilanteet Yksiköiden sijainti Kiire Tiedonkulku

Tiedonpuute on asia, joka aiheuttaa erilaisia haasteita yhteisöllisyyden kokemisessa yksiköiden välillä. Näin ollen olemme lähteneet pilkkomaan pääongelmaa pienemmiksi osiksi ongelmapuun avulla (kuvio 13). Ongelmapuun havainnollistaa mitkä kolme alaongelmaa synnyttävät pääongelman, ja mitkä yhdeksän konkreettista ongelmaa syntyvät kolmesta yläongelmasta. Tällä tavoin olemme pyrkineet konkretisoimaan ongelman kausaalisuutta eli syy -seuraus suhdetta.



KUVIO 13. Ongelmapuu.

Työntekijöillä olevat oletukset estävät kokonais kuvan hahmottamista (kts. s. 43 – 44).

Vuorovaikutuksen negatiivissävytteinen laatu johtui tiedonpuutteesta ja se myös ylläpitää pääongelmaa. Eriävät toimintamallit liittyivät asiakkaiden ohjaamiseen ja ne vaikuttivat negatiivisesti yhteisöllisyyden kokemiseen. (kts. s 34.) Samat toimintamallit asiakkaiden ohjauksessa ovat tärkeitä, sillä erityistä tukea tarvitsevat asiakkaat hämmentyvät, jos työntekijät käyttäytyvät eri tavoilla samankaltaisissa tilanteissa. Tämä pätee niihin tilanteisiin jotka ehdottomasti vaativat samanlaiset toimintamallit. Olemme vieneet tiedonpuute- ongelman sinisen meren strategiaan (taulukko 4). Pyrimme tarjoamaan valmiita toimenpiteitä, joiden avulla kyseinen ongelma saataisiin poistettua.

Taulukko 4. Sinisen meren strategia.

<p><u>Mitä voidaan vähentää?</u></p> <p>Yksikkökeskeisyyden vähentäminen. Esimerkki: "Meillä on kiire mutta myös muilla voi olla". "Muut yksiköt ovat yhtä merkittäviä ja arvostettavia"</p>	<p><u>Mitä olemassa olevaa pitää vahvistaa?</u></p> <p>Eri ammattialojen tiedon ja taidon sekä osaamisen jakaminen.</p> <p>Sovituista toimintamalleista kiinni pitäminen. Johtoryhmissä käsitellään aina esiintyneet ristiriitatilanteet ja tuodaan esille jokaisen yksikön näkökulma.</p> <p>Tiedon jakaminen asiakkaiden erilaisista sairauksista.</p> <p>Kokonaiskuvan hahmottuminen uudelleen, tehdään töitä yhteisen hyvän eteen. (Huom! Tietoa myös keittiö- ja siistijä henkilöstölle)</p> <p>Toisen työn arvostaminen.</p>
<p><u>Mistä voidaan luopua kokonaan?</u></p> <p>Olettamukset.</p> <p>Kyräily.</p> <p>Selän takana puhuminen.</p> <p>Huonoksi havaitut toimintamallit.</p> <p>Huonoa vuorovaikutusta ns. "sanallista kommentointia" joka ei johda mihinkään.</p>	<p><u>Mitä uutta pitää luoda?</u></p> <p>Uusi, yhteinen toimintamalli, jonka <u>kaikki</u> työntekijät allekirjoittavat. (KYSY, TIEDÄ, HAHMOTA, TOIMI!)</p> <p>Yhteinen suunnittelu-aika toiminnalle.</p> <p>Työnkiertokokeilu.</p> <p>Avoin kysymisen kulttuuri.</p>

Tarkoitus sinisen meren strategiassa on resursointi. Vähennetään turhaa energiaa vieviä asioita jotka eivät ole yhteydessä työn laatuun ja sen tehokkuuteen. Tässä tapauksessa tärkein vähennettävä asia on yksikkökeskeisyys – ajattelu. Tiedostamme, että jokainen yksikkö tekee pääasiassa työtä vain oman päämääränsä eteen. Kuten aiemmin on tullut jo esille, tämänkaltaisessa organisaatiossa on tärkeää tehdä töitä myös yksiköiden yhteisen päämäärän eteen. Jokaisella yksiköllä on omat haasteensa, eivätkä ne näy välttämättä muille yksiköille. Työntekijöinä voidaan kuitenkin yrittää hahmottaa näitä haasteita ja ymmärtää että muillakin voi olla esimerkiksi yhtä kiire kuin omassa yksikössä. On tärkeää pyrkiä arvostamaan myös toisten yksiköiden ja sen työntekijöiden työtä.

Käytetään olemassa olevia resursseja ja vahvistetaan niitä. Poistetaan niitä asioita jotka eivät yksinkertaisesti tuota tulosta. Näitä asioita tällä hetkellä ovat kyräily, selän takana puhuminen, huono vuorovaikutus ja toimintamallit, joita kaikki eivät allekirjoita. Luodaan tilalle avoin kysymisen kulttuuri. Tällöin selän takana puhumisen ongelma poistuu eikä asioita tarvitse jäädä pohtimaan itsekseen tai oman yksikön kanssa. Luodaan työnkiertokokeilu jonka avulla poistuvat vaaralliset oletukset. Tämän tarkoitus on avartaa työntekijöiden kokonaiskuvaa muista yksiköistä. Yhteisen suunnittelu-aikojen avulla tieto kulkee muille työntekijöille. Samalla toiminta muokkautuu enemmän asiakkaiden tarpeita vastaavaksi. Yhteisöllisyyden näkökulmasta kohtaamiset eri yksiköiden työntekijöiden kanssa luonnollisesti lisäävät yhteenkuuluvuuden tunnetta.

Kartanonmäellä on hyvät edellytykset lähteä rakentamaan parempaa yhteisöllisyyttä työyksiköiden välille yhteisöllisyyden ollessa jo tällä hetkellä yleisesti ottaen hyvää. Kartanonmäellä työskentelee monia eri alan ammattilaisia, joiden omaamaa tietoa kannattaa hyödyntää jatkossa enemmän. Jokainen yksikkö voi konkreettisesti jakaa tietoaan erilaisista sairauksista jotka aiheuttavat asiakkaisissa tietyn tyyppistä käyttäytymistä. Tietoa voisi jakaa esimerkiksi johtoryhmän kokoontumisissa. Tutkimuksen aikana ilmeni, että työntekijät ajattelivat tiedonannon asiakkaiden erilaisista sairauksista yleisellä tasolla tärkeäksi myös muille, kuin hoito- ja kasvatusalan yksiköille. Näin voidaan ennaltaehkäistä tiedonpuutteesta johtuvia ristiriitatilanteita ja välttää asiakkaiden hämmentymistä.

Jos olemassa oleva toimintamalli esimerkiksi asiakkaiden ohjaamisesta on hyväksi havaittu, sen käyttöönotosta uudelleen pitäisi sopia yhdessä kaikkien yksiköiden kanssa. Johtoryhmän kokoontumisiin voisi ottaa säännölliseen käsittelyyn ilmenneet ristiriitatilanteet. Ongelmat nostettaisiin näin ollen välittömästi käsittelyyn ja siihen saataisiin jokaisen yksikön näkökulmaa. Näin tieto ja ymmärrys työntekijöiden keskuudessa lisääntyvät. Tämä vaatii työntekijöiltä rohkeutta tuoda vaikeita asioita esille, mutta näin toimiessa on mahdollista luoda uusi, avoimempi keskustelukulttuuri. Tämä lisää työn tuloksellisuutta. Tärkeää on huomioida se, että jokainen saa tuoda avoimesti oman näkemyksensä ja mielipiteensä esille ilman pelkoa tyrmätyksi tulemisesta. Tämä edellyttää sallivaa ilmapiiriä. Kokoontumisia olisi hyvä järjestää myös niin, että jokainen työntekijä pääsisi vuorollaan yhteiseen kokoontumiseen muiden työyksiköiden työntekijöiden kanssa. Tällä tavoin johtaja saisi erilaista tietoa eri näkökulmista. Oleellista on pohtia myös omaa asennettaan ja arvostusta toisia kohtaan. Kokonaiskuvan hahmottaminen tämänkaltaisessa organisaatiossa on erityisen tärkeää.

Sinisen meren strategian tavoite on päästä tilanteeseen mikä olisi vallitseva silloin, kun pääongelmaa ei olisi olemassa. Idea on kääntää ongelmapuun asiat peilikuvaksi ja havaita mitä kyseisille asioille voisi tehdä, jotta pääongelma poistuu. Tiedonpuutteeseen liittyvien konkreettisten ongelmien poistamisella on mahdollista päästä kohti parempaa yhteisöllisyyttä. Vuorovaikutuksen laatu paranee, mielekkyys työssä lisääntyy ja samoilla toimintamalleilla päästään paremmin kiinni myös asiakkaista johtuviin ristiriitatilanteisiin. Tavoitteena on hyvä yhteisöllisyys, jonka avulla yhteinen päämäärä on helpommin saavutettavissa. Näillä toimenpiteillä arvostus toisia yksiköitä ja heidän työntekijöitään kohtaan kasvaa. Ristiriitatilanteet ovat helpommin hoidettaessa heti ongelman ilmettyä. Kaikkien tiedostaessa mistä mikäkin asia johtuu, ja miksi tehdään niin kuin tehdään, on lopputuloksena avoin ja hyvä ilmapiiri.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tässä tutkimuksessa tutkimme yhteisöllisyyden ilmenemistä Kartanonmäen työyksiköissä. Tutkimus on tehty kehittämisen näkökulmasta. Näin ollen olemme selvittäneet positiivisia ja negatiivisia yhteisöllisyyden ilmenemismuotoja, jotta kehittäminen on mahdollista. Pyrkimyksemme on ollut tuoda ilmi myös ne syyt, jotka vaikuttivat negatiivisesti yhteisöllisyyteen. Tutkimuskysymyksiämme olivat ”Miten yhteisöllisyys ilmenee Kartanonmäen hoito- ja kasvatustalon yksiköissä?”, ”Miten yhteisöllisyys ilmenee eri yksiköiden välillä?” ja ”Millaisia kehitysehdotuksia työntekijöillä on yhteisöllisyyden edistämiseksi?”.

Aiemmin tutkimuksessamme havainnollistimme systeemiajattelun perusteita. Kartanonmäen organisaatiota voidaan ajatella systeeminä, jonka työntekijät ovat systeemin osia. Selitimme miten kaikki systeemin osat ovat vuorovaikutussuhteissa yhteydessä toisiinsa. Pienikin muutos siis vaikuttaa merkittävästi muihin systeemin osiin. Kokonaisuutta ei voi pilkkoa osiin. Osien sijasta täytyy osata hallita kokonaisuutta ja tämä tulee huomioida tuloksia tarkasteltaessa. Haastateltavista 20 % oli sitä mieltä, että yhteisöllisyyttä ei ole tarve edistää muiden yksiköiden kanssa. Systeemiajattelussa periaate kuitenkin on, että systeemin tavoitteita ei voi saavuttaa ilman yhteistyötä ja sen jatkuvaa edistämistä (kts. s 17). Systeemiajattelussa ei voida ajatella olevan alkua tai loppua. Kuten Karjalainen ja Karjalainen (2000, 42) kirjassaan kirjoittavat, kaikki todella vaikuttaa kaikkeen. Yhteisöllisyyden kokeminen riippuu hyvin paljon siitä, miten systeemit sen sisällä käyttäytyvät. Kyseinen asia tuli ilmi myös tässä tutkimuksessa.

Tutkimuksessamme haastateltavat toivat esille, että yksilön huomioiminen omassa työyhteisössä on tärkeää. Kuten teoriaosassa toimme esille, että yksilön tunteet ovat yhteisössä tärkeässä asemassa ja jokaisen jäsenen tulee tuntea kuuluvansa yhteisöön (kts. s 12). Nina Hovén-Korpela (2013) tuo tutkimuksessaan näkyville työilmapiiristä kasvavan työyhteisön positiivisen ja negatiivisen merkityksen tärkeyden yksilön ja koko työyhteisön kannalta. Hovén-Korpelan mukaan yhteisöllisyys nähdään vuorovaikutteisena toimintana. Tällöin yksilöiden välillä vallitsee tukemisen ja välittämisen työkuluttuuri. Tällä voidaan vahvistaa myös käsitystä siitä, että työyhteisön hyvinvointia voidaan vahvistaa sen toimivuutta tukemalla ja lisäämällä. Tärkeää on myös huomioida yksilöä tukevia ja voimaannuttavia asioita, sillä yksilö on osa työyhteisöä. (Hovén-Korpela 2013, 35.) Tutkittavat kokivat, että yhteinen päämäärä on helpompi saavuttaa, kun jokainen yksilö työyhteisössä tekee työtä yhteisillä toimintatavoilla ja – malleilla. Myös Liisa Kainulainen (2014) on todennut tutkimuksessaan, että tavoitteiden saavuttamista ajatellen yhteisöllisyydestä on hyötyä. Samoin kokemus yhteisöön kuulumisesta on jäsenilleen erittäin tärkeä. (Kainulainen 2014, 40.)

Tutkittaessa kaikkien työyksiköiden välistä yhteisöllisyyttä selvisi, että yhteisöllisyys ilmenee vaihtelevana. Positiivisia ilmentymiä olivat avunsaanti ja sen antaminen tarpeen tullen. Terveystuella yhteistyö ja yhteiset tapahtumat loivat yhteenkuuluvuuden tunnetta. Yhteisöllisyys koettiin riittävänä, eikä sen edistämiseen ollut kaikilla yksiköillä tarvetta. Kartanonmäen organisaatiossa toimivat työyhteisöt ovat pakkoyhteisöjä, jolloin tämänkaltaiset tulokset eivät ole yllättäviä. Hyvä yhteisöllisyys vaatii jatkuvia ponnistuksia, kun kyse on yhteisöistä jotka ovat

perustettu jonkin tarpeen vuoksi (kts. s 12). Liisa Kainulainen (2014) kuvaa tutkimuksessaan luokkayhteisöä niin sanotuksi pakkoyhteisöksi. Kyseisessä tutkimuksessa oppilaat olivat keskeisessä osassa koulun koko yhteisöä. Oppilaat jakoivat vuodesta toiseen saman sosiaalisen tilan, mutta he eivät tunteneet tarvetta kokea varsinaisesti yhteisöllisyyttä muiden kanssa. Kainulaisen tutkimuksessa havaittiin, että vaikka koululuokat olivat fyysisesti lähekkäin, eivät oppilaat kokeneet olevan osa sosiaalista verkostoa. Näin ollen oppilaat eivät myöskään kokeneet yhteisöllisyyttä voimaannuttavana vaan jopa torjuvana. (Kainulainen 2014, 53.) Joissain pakkoyhteisöissä yhteisöllisyys toisten yhteisöjen kanssa on kuitenkin välttämätöntä, ainakin jollakin tasolla, kun tavoitteena on saavuttaa jokin yhteinen päämäärä.

Yhteisöllisyydessä oli havaittavissa myös selviä negatiivisia piirteitä, kuten vuorovaikutuksen toimimattomuutta, selän takana puhumista ja yhteisistä toimintamalleista poikkeamista. Yhteisöllisyyden negatiivisia ilmentymiä selittävät erilaisten yksiköiden fyysinen läheisyys, tiedonpuute ja tästä johtuva ymmärtämättömyys. Tiedonpuute ja siitä johtuva ymmärtämättömyys kohdistuivat toisten yksiköiden asiakkaisiin ja työntekijöiden toimintaan. Tämä johtui kokonaiskuvan puuttellisesta hahmottamisesta. Kuten sivulla 16 kerroimme, systeemiajattelussa tarkoitus on pohtia asioita ”isokuva -ajatteluna”. Tällöin on mahdollista nähdä kokonaisuuteen sisältyvä toimintadynamiikka ja erinäisten asioiden suhteet. Tärkeää on ymmärtää, kuinka ihmiset toisiinsa vaikuttavat. Tietoa toisten yksiköiden arjesta ei yksinkertaisesti ollut toisilla yksiköillä. Kun toiseen yksikköön ei nähdä, ei voida tietää mitä siellä tapahtuu. Tästä syystä saatetaan tehdä oletuksia ja niiden perusteella johtopäätöksiä. Tutkimuksessa selvisi, että yksiköissä on oletuksia, joiden vuoksi yhteisöllisyydessä oli havaittavissa negatiivisia piirteitä.

Ymmärryksen loppuessa on kaksi vaihtoehtoa. Tunnustamme, että olemme tietämättömiä tai otamme käyttöön oletukset. Oletukset huomaamme sanoista, joita käytämme ja niitä määrittävät ne teot joita ihmisten oletetaan tekevän. Oletukset ovat juurtuneita näkemyksiä joita ei välttämättä edes tiedosteta. Niihin kuitenkin suhtaudutaan niin kuin ne olisivat totta, mikä tekee oletuksista vaarallisia. Haluttaessa ymmärtää paremmin ryhmän toimintaa on tärkeää ottaa selvää, millaiset ovat ne oletukset joilla toimitaan. Yhteisöt voivat pohtia mihin uskotaan, ketä ja mitä yleensä arvostetaan. Miksi ylipäätään toimitaan niin kuin toimitaan? Oletuksia muuttamalla muuttuvat myöskin teot ja sitä myötä tulokset. (Peltola 2011, 131–133.) Paasivaaran ja Nikkilän (2010) mukaan avain hiljaisen tiedon omaksumiseen on kokemus. Jos jonkinlaista yhteistä kokemusta ei ole, on hyvin vaikeaa ymmärtää tai ottaa haltuun toisten ihmisten ajattelu- ja toimintaprosessia. (Paasivaara ja Nikkilä, 2010, 76.)

Yhteisöllisyyden saavuttaminen koettiin hankalaksi yksiköiden välillä vuorovaikutuksen laadun vaihtelun vuoksi. Vuorovaikutuksen kerrottiin olevan ajoittain negatiivissävytteistä, jolloin kynnys hyvään toimivaan vuorovaikutukseen on luonnollisesti suurempi. Vuorovaikutuksen merkityksestä työyhteisössä on tehty aiemmin tutkimuksia. Esimerkiksi Kauppilan ja Kuupon (2011) tutkimuksessa tutkittiin yhteistyön ja vuorovaikutuksen merkitystä päiväkodin työyhteisössä. Tutkimuksen tuloksissa korostettiin vuorovaikutustaitojen tärkeyttä suhteessa työilmapiiriin ja työhyvinvointiin. Tutkimuksesta kävi ilmi, että työntekijän oma asenne vaikuttaa paljon siihen, miten sinut itsesi

vastaanotetaan. Yhden työyhteisön jäsenen asenne vaikuttaa merkittävästi myös muihin työyhteisön jäseniin. Jokaisella on oma tapa tehdä töitä ja kritiikkiäkin tulisi oppia ottamaan vastaan. Samalla on hyvä kiinnittää huomiota siihen, miten kritiikkiä voi antaa toiselle rakentavasti yhteistyön hengessä. (Kauppila ja Kuuppo 2011, 38.) Edellä mainitun tutkimuksen tuloksia voi soveltaa mihin tahansa työyhteisöön. Yleisesti ottaen on hyvä tiedostaa, että tiivis ja hyvä yhteisöllisyys voi vaikuttaa myös heikentävästi siihen, miten toisista yhteisöistä tai yksilöistä ajatellaan. Tämä voi osaltaan aiheuttaa tässä tutkimuksessa esiin tuotua vaihtelevaisuutta vuorovaikutuksen laadussa. Kuten Paasivaara ja Nikkilä totesivat, yhteisölliset tunteet kuuvaavat yleisesti koko yhteisön mielialaa, eikä niitä voi tarkastella vain yhden ihmisen tuottamina (kts. s 14–15). Huomaamatta voi käydä niin, että oman yhteisön mielipiteitä ja arvoja pidetään tärkeimpinä ja oikeina. Kritiikin antaminen ei ole tällöin helppoa, vaikka se annettaisiin rakentavasti. Teoriaosassa kerroimme, kuinka työyhteisössä läpinäkyvä ja jaettu johtajuus ovat hyviä asioita. Hyvän yhteisöllisyyden omaavassa työyhteisössä on kuitenkin tärkeää olla tarvittaessa selvä ja näkyvä hierarkia. Tämä antaa mahdollisuuden myös työntekijöiden jatkuvaan ammatilliseen kasvamiseen ja reflektointiin.

Haastateltavista 80 % on havainnut yksiköiden välisessä yhteisöllisyydessä selviä haasteita, ja sen on koettu luovan ajoittain kireää ilmapiiriä työympäristössä. Työntekijät olivat pohtineet toimenpiteitä, jotka heidän mielestään voisivat auttaa saavuttamaan positiivisempaa yhteisöllisyyttä kaikkien työyksiköiden välillä. Yhteinen työpaikan ulkopuolinen toiminta ja aktiivisempi osallistuminen yhteisiin tuokioihin ja suunnitteluun voisivat työntekijöiden mielestä lisätä positiivista yhteisöllisyyttä. Ahvenaisen, Tiihosen ja Ropposen (2009) tutkimus antoi samansuuntaisia tuloksia. Heidän mukaansa olisi hyvä, että jokainen yhteisöön kuuluva jäsen pyrkii antamaan oman osuutensa yhteiseen toimintaan. Oli kyseessä ihmissuhteiden ylläpitäminen tai toiminnan suunnittelu ja toteuttaminen. (Ahvenainen, Tiihonen ja Ropponen 41, 2009.) Virkistystoiminta on henkilöstön kannalta erittäin tärkeää. Työpaikan ulkopuolella vietetty yhteinen aika vahvistaa yhteishenkeä ja luo lujempaa yhteenkuuluvuuden tunnetta. (Duunitori 2016.) Tiedon jakaminen erilaisista sairauksista jokaiseen Kartanonmäen työyksiköön, työnkierto ja yhteiset toiminnan suunnitteluajat edistäisivät yhteisöllisyyttä. Työnkiertoa ajatellen tulee tietysti huomioida työntekijöiden ammatillinen pätevyys kokeiltavaan työhön.

Kuten jo aiemmin on mainittu, yhteisöllisyys on hyvin laaja-alainen käsite. Yhteisöllisyys pitää sisällään monia eri asioita ja yhteisöllisyys ei ole aina samanlaista. Yhteisöllisyyden osa-alueet ja määritelmät eivät välttämättä ilmene kokonaisuudessaan. (Chavis ja McMillan 1986, 16.) Ymmärrämme paremmin työyhteisön yhteisöllisyyttä, kun pysähdymme pohtimaan työyhteisön peruslähtökohtia. Näitä ovat esimerkiksi työyhteisön olemassaolon syyt ja sen perustehtävä. Työyhteisön yhteinen käsitys perustehtävästä ja yhteisistä pelisäännöistä ehkäisevät sekä vähentävät vääristyneitä, energiaa vieviä ja yhteistyötä estäviä asioita. (Paasivaara ja Nikkilä 2010, 56–57.) Avoin yhteistyö yhteisön sisällä, yhteisöjen välillä eli koko yhteisön sisällä sekä koko yhteisöstä ulospäin on yhteisöllisen kehityksen perusta (Haapamäki, Kaipio, Keskinen, Uusitalo ja Kuoksa 2002, 19). Työntekijän näkökulmasta yhteisöllisyys on merkittävä asia. Yhteisöllisyyden tila vaikuttaa merkittävästi työhyvinvointiin, työmotivaatioon sekä yleisesti työssä jaksamiseen. Johtajalle ja koko organisaatiolle työntekijöiden välinen yhteisöllisyys on tärkeä asia ylläpitää. Työn

tehokkuus ja tuloksellisuus ovat suorassa yhteydessä työntekijöiden yhteisöllisyyden kokemiseen omassa työyhteisössä.

Tiivistetysti voimme todeta, että yhteisöllisyys ilmeni omissa yksiköissä yhteisinä toimintatapoina, tasa-arvona, luottamuksena ja vuorovaikutuksen toimivuutena. Nämä asiat tekivät työympäristön työyhteisöille mielekkääksi ja motivoivaksi. Hyvä yhteisöllisyys ilmenee tällä tavalla. Kuten sivulla 14 totesimme, hyvä ilmapiiri tukee työyhteisön sisäistä toimivuutta. Siihen vaikuttavia tekijöitä olivat käsitykset arvoista, uskomuksista ja yhteisistä toimintatavoista (kts. s 14). Sivulla 18 kerroimme, kuinka hyvä yhteisöllisyys on myös hyvän päivähoitokasvatuksen takana. Hyvä kasvatusyhteisö ja sen muodostuminen mahdollistavat onnistuneen yksilökasvatuksen. Kasvatusyhteisössä hyvä yhteisöllisyys tekee kasvattajien vuorovaikutuksesta ja yhteistyöstä uudella tavalla merkityksellistä (kts. s 18). Haastateltavat toivat esille myös sen, että omia mielipiteitä ja ehdotuksia pystyy avoimesti tuomaan esille omassa työyksikössä. Erilaisten näkökulmien esille nostaminen vaalii ihmisyyttä työyhteisössä. Sen avulla saadaan luovaa käyttövoimaa työyhteisön tarvitsemille innovaatioille sekä luodaan mahdollisuus ihmisten sitoutumiselle työhön ja työyhteisöön (kts. s 15).

Negatiivisia piirteitä yhteisöllisyydessä ei ilmennyt omissa yksiköissä. Kaikkien työyksiköiden välinen yhteisöllisyys ilmeni avunantona, toisten yksiköiden asiakkaiden ohjaamisena tarvittaessa ja yhteisinä tapahtumina. Negatiivisia piirteitä yhteisöllisyydessä olivat tiedonpuutteesta johtuva ymmärtämättömyys, oletukset, ajoittain vuorovaikutuksen negatiivinen laatu ja avoimen keskustelukulttuurin puute. Kuten Kainulaisen (2014) tutkimuksessakin on ilmennyt, tarvetta yhteisöllisyyden kokemiseen kaikissa pakkoyhteisöissä ei ole. Ryhmän koko vaikuttaa myös siihen, kuinka yhteisöllisyyttä sen sisällä koetaan. Yksiköiden välillä yhteisöllisyys ei ollut niin hyvää kuin omissa yksiköissä. Kuten sivulla 15 kerroimme, että mitä pienemmästä yhteisöstä on kyse, sitä konkreettisempia yhteisön arvot, toiminnan tavoitteet ja vuorovaikutuksen suhteet ovat. Globaali yhteisöllisyys taas tarkoitti yhteisöllisyyttä, jossa kyetään välittämään sekä huolehtimaan myös muista kuin oman ydinyhteisön jäsenistä. (kts.s 15.) Ajattelemmme, että Runnin Kartanonmäen kaltaisessa organisaatiossa yhteisöllisyyden edistäminen muiden yksiköiden kanssa on välttämätöntä työn tuloksen kannalta, vaikka yhteisöllisyyden nähtiin olevan yleisesti ottaen hyvää. Kehittämisehdotuksiksi yhteisöllisyyttä ajatellen haastateltavat nostivat työnkierron, työpaikan ulkopuolisen toiminnan, yhteiset suunnitteluajat ja tiedon jakamisen asiakkaiden erilaisista sairauksista.

Kuten jo aiemmin johdannossa toimme esille, olemme tehneet teemahaastatteluharjoituksen kahdelle työntekijälle Kartanonmäellä keväällä 2017. Harjoitus koski eri aihetta kuin opinnäytetyöme. Haastattelussa ilmeni, että Kartanonmäen ympäristö on työntekijöilleen rikkaus, mutta myös suuri haaste. Haastateltavat kertoivat, että olisi mielenkiintoista tietää, ajattelevatko muut työyksiköt ja työntekijät samoin. Aihe alkoi kiinnostaa myös meitä, joten ehdotimme aihetta tutkimuskohteeksi heti samana päivänä Kartanonmäen johtajalle. Tämän jälkeen aihe alkoi muotutua yhteisöllisyys-tutkimukseksi.

Saimme käsityksen, että on monia asioita, jotka vaivaavat työntekijöitä, mutta niistä kärsittiin hiljaisesti, sillä toisia työntekijöitä ei haluttu loukata. Ongelmiin olisi kuitenkin selvä halu hakea ratkaisuja, jotta työssä oleminen olisi entistä mielekkäämpää. Olimme ennen haastatteluja perehtyneet tutkittavaan aiheeseen teoriakirjallisuuden avulla. Huomasimme haastatteluissa esille tulleiden asioiden kytkeytyneen selvästi jo aiemmin kirjoittamaamme teoreettiseen viitekehykseen. Tämä vahvisti tunnetta siitä, että olemme oikeilla jäljillä.

Yleisesti ajateltuna hyvä työilmapiiri ja yhteisöllisyys ovat asioita, jotka menevät nykyään jopa rahallisten intressien edelle. Työntekijät eivät välttämättä ota vastaan esimerkiksi paremmin palkattua työtä, jos hyvä työilmapiiri uhkaa vaarantua. Ihminen viihtyy paremmin ympäristössä, jossa on yksinkertaisesti hyvä olla. Yhteisöllisyys aiheena on erittäin merkittävä asia myös yhteiskunnallisesta näkökulmasta. Tänä päivänä eriarvoisuus ja syrjäytyneisyys ovat asioita, jotka ovat esillä todella paljon. Sosiaalialalla tehtävämme on vaikuttaa ennaltaehkäisevästi näiden merkittävien edellä mainittujen yhteiskunnallisten sosiaalisten ongelmien syntymiseen. Ajattelemme, että jokainen ihminen tarvitsee tunteen johonkin kuulumisesta ja että jokaisen olemassa olevia voimavaroja pitää pyrkiä vahvistamaan. Sosionomeina meidän tulee edistää ihmisten välistä tasa-arvoa ja yhteisöllisyyttä sekä pyrkiä aina edesauttamaan näiden tunteiden kokemista. Elämä ilman yhteenkuulumisen tunnetta voi pahimmillaan aiheuttaa syrjäytymistä yhteiskunnan normeista. Tämä taas aiheuttaa alakuloa, masennusta ja muita sairauksia tuoden mukanaan kuluja yhteiskunnalle.

Työelämässä hyvä yhteisöllisyys ja yhteenkuuluvuuden tunne antavat työhön motivaatiota. Työn tulokset ja laatu paranevat ja tällöin vaikeistakin tilanteista selvitään yhdessä. Työssä vietetään suhteellisen paljon aikaa elämästä, jolloin huono tai teeskennelty yhteisöllisyys ovat omiaan vaikuttamaan negatiivisesti työn tehokkuuteen ja laatuun. Toimeksiantaja voi hyötyä tuottamastamme tiedosta työyhteisöjen hyvinvointia ajatellen. Työntekijät ovat organisaation merkittävin voimavara ja heihin kannattaa aina panostaa. Työntekijöiden työssä jaksamiseen ja työn mielekkyyteen on aina tärkeää pyrkiä vaikuttamaan, jotta työn laatu ja tuloksellisuus eivät laske. Olemme pyrkineet konkretisoimaan tutkimuksemme avulla kehittämiskohteita- ja tarpeita, jotta Kartanonmäen johdolla on paremmat mahdollisuudet lähteä luomaan kaikkia tukevaa yhteisöllisyyttä entistä paremmin. Tavoitteena on, että työntekijöiden motivaatio työhön säilyy ja työn tulokset pysyvät hyvänä tulevaisuudessakin.

Yhteisöllisyyden laatu vaikuttaa myös asiakkaiden viihtyvyyteen ja turvallisuuden kokemiseen sekä yleiseen asiakastyytyväisyyteen. Esimerkiksi lapset oppivat mallintamalla aikuisia. Hyvä ja toimiva yhteisöllisyys luo lapsille turvallisuuden tunnetta ja takaa lapselle laadukkaan ja turvallisen kasvuympäristön kasvaa, kehittyä ja oppia. Yhteneväiset säännöt ja toimintatavat tuovat turvaa lapselle, kun taas eroavat ja sekavat voivat sotkea lasta ja aiheuttaa hänelle turvattomuuden kokemusta. Toimivat ja yhteiset säännöt sekä toimintamallit helpottavat myös huomattavasti työntekijöiden työtä ja ristiriitatilanteita syntyy huomattavasti vähemmän. Myös muilla hoito- ja kasvatustalouden työkentillä yhteisöllisyyden laadun merkitys on tärkeä samoista edellä mainituista syistä. Yleisesti ottaen asiakasryhmästä riippumatta on tärkeä luoda asiakkaalle turvallisuuden ja luottamuksen tunne henkilökunnan ammattitaitoa kohtaan. Samoilla toimintamalleilla toimiminen ehkäisee asiakkaiden ristiriitaisia kokemuksia, jotka voivat aiheuttaa hämmennystä ja turvattomuuden tunnetta.

Tutkimuksen tekemisestä oli hyötyä myös meille tutkijoille. Työelämään mentäessä omaamme kyvyn hahmottaa kokonaiskuvaa. Kykenemme arvioimaan työyhteisön yhteisöllisyyden tilaa ja havaitsemaan siihen negatiivisesti vaikuttavia asioita. Omaamme tarpeellista tietoa, jonka avulla voimme itse olla kehittämässä ja ylläpitämässä yhteisöllisempää työilmapiiriä. Tämä on tärkeää, koska yhteisöllisyyden merkitystä työn mielekkyyteen, tuottavuuteen ja laatuun ei voida kiistää. Ajatteleminen, että tutkimamme aihe on, ja tulee olemaan ajankohtainen kaikille työelämässä oleville ja työelämään meneville ihmisille. Jokaisen työntekijän on hyvä miettiä omaa rooliaan työyhteisössä. Tämä koskee samoin kaikkia yhteisöjä missä vaikutetaan.

Kehittämisen näkökulmasta ajatteleminen, että Kartanonmäellä on kaikki edellytykset hyvän yhteisöllisyyden lisäämiselle. Kuten jo aiemmin toimimme esille, että yhteisöllisyys voi olla hyvää, vaikka siinä ilmenisi puutteita. Havaitut negatiiviset ilmentymät eivät siis tarkoita sitä, että yhteisöllisyys olisi täysin huonoa, vaikka kirjallisuudessa jako on tehty hyvin karkeasti hyvään ja huonoon yhteisöllisyyteen. Olemassa olevia vahvuuksia hyödyntämällä ja turhaa energiaa vievistä asioista luopumalla on mahdollista keskittää resurssit yhteisöllisyyden kasvattamiseksi. Hyvän yhteisöllisyyden luominen ja kasvattaminen eivät vaadi rahallisia resursseja. Jokainen ihminen pystyy vaikuttamaan yhteisöllisyyden laatuun omassa yhteisössään sekä luomaan yhteisöllisempää ilmapiiriä myös muiden yhteisöjen kanssa. Saamamme näkökulma tutkimastamme asiasta on sellainen, mitä työyhteisöt itse eivät välttämättä edes huomaa. Tämän vuoksi toivomme, että olemme onnistuneet tuomaan tutkimuksen tulokset lukijalle mahdollisimman selkeästi. Tätä tutkimusta voivat hyödyntää organisaatiot sekä yksityishenkilöt, jotka ovat kiinnostuneita yhteisöllisyydestä työyhteisössä. Jatkossa tutkimusta voisi jatkaa esimerkiksi tuomalla esille asiakkaiden näkökulman. Tällä tarkoitamme sitä, että miten asiakkaat kokevat asuinympäristönsä tai miten päiväkodin lapset kokevat toimintaympäristönsä. Tämän kaltainen tutkimus toisi täysin uudenlaista näkökulmaa myös työntekijöiden työhön ja sen kehittämiseen.

LÄHTEET JA TUOTETUT AINEISTOT

- AHVENAINEN, Jani, ROPPONEN, Pekka ja TIIHONEN, Anna 2009. Yhteisöllisyys voimavarana. Kasvaminen Tuulen kylän asuinyhteisössä. Pieksämäki. Diakonia ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö. [Viitattu 2017-04-25.] Saatavissa: http://kirjastot.diak.fi/files/diak_lib/Pieksamaki2009/AhvenainenRopponenTiihonen.pdf
- ALASUUTARI, Pertti 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. 4. uudistettu painos. Tampere: Vastapaino.
- CHAVIS, David M. ja MCMILLAN, David W. 1986. Sense of community. A Definition and Theory. Journal of Community Psychology 14, 6-23. [Viitattu 2017-06-20.] Saatavissa: <https://pdfs.semanticscholar.org/e5fb/8ece108aec36714ee413876e61b0510e7c80.pdf>
- COLEMAN, James S. 1988. Social Capital in the Creation of Human Capital [digilehti]. American Journal of Sociology 94, 95-120. [Viitattu 2017-06-25.] Saatavissa: <https://www.econ.msu.ru/cmt2/lib/c/477/File/Social%20Capital%20in%20the%20Creation%20of%20Human%20Capital.pdf>
- DUUNITORI s.a. Mitä tehdä virkistyspäivänä. Kurkista duunitorin kesäpäiviin 2016 [verkkojulkaisu]. Duunitori. [Viitattu 2017-06-26.] Saatavissa: <https://duunitori.fi/tyoelama/duunitorin-kesapaivat/>
- ESKOLA, Jari 2015. Laadullisen tutkimuksen juhannustaiat. Laadullisen aineiston analyysi vaihe vaiheelta. Julkaisussa: VALLI, Raine ja AALTOLA, Juhani (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. 4. uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus.
- ESKOLA, Jari ja SUORANTA, Juha 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.
- ESKOLA, Jari ja SUORANTA, Juha 2000. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.
- EDU 2013. Yhteisöllisyys [verkkojulkaisu]. Opetushallitus. [Viitattu 2017-04-26.] Saatavissa: http://www.edu.fi/yleissivistava_koulutus/teemat/osallisuus_ja_oppilaskuntatoiminta/yleissivistava_koulutus/teemat/osallisuus_ja_oppilaskuntatoiminta/osallisuus/yhteisollisyys
- GRÖNFORS, Martti 1982. Kvalitatiiviset kenttätutkimusmenetelmät. Helsinki: WSOY.
- HAAPAMÄKI, Jouko, KAIPIO, Kalevi, KESKINEN, Soili, UUSITALO, Ilkka ja KUOKSA, Maria 2000. Yhteisö kasvattaa. Päivähoito oppimis- ja kasvatusyhteisönä. Helsinki: Tammi.
- HELENIUS, Aili, KARILA, Kirsti, MUNTER, Hilikka, MÄNTYENEN, Pirkko ja SIREN-TIUSANEN, Helena 2001. Pienet päivähoitopaikat. Alle kolmivuotiaiden lasten varhaiskasvatuksen perusteita. Juva: WS Bookwell Oy.
- HIRSJÄRVI, Sirkka ja HURME, Helena 2000. Tutkimushaastattelu. 3. uudistettu painos. Helsinki: Yliopistopaino.
- HIRSJÄRVI, Sirkka, REMES, Pirkko ja SAJAVAARA, Paula 2007. Tutki ja kirjoita. 13. uudistettu painos. Helsinki: Tammi.
- HIRSJÄRVI, Sirkka, REMES, Pirkko ja SAJAVAARA, Paula 2014. Tutki ja kirjoita. 20. uudistettu painos. Helsinki: Tammi.
- HOVEN-KORPELA, Nina 2013. Yhteisöllisyyden merkitys työhyvinvoinnille. Haastattelututkimus Länsi-Pohjan sairaanhoitopiirin psykiatrian tulosyksikössä. Arcada. Masterprogram i Hälsofrämjande. Opinnäytetyö. [Viitattu 2017-04-25.] Saatavissa: <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/70700/Hoven-Korpela%20Nina.pdf?sequence=1>
- HUTTUNEN, Matti 2015. Skitsofrenia [verkkojulkaisu]. Duodecim Terveyskirjasto. [Viitattu 2017-04-19.] Saatavissa: http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00148
- HÄMÄLÄINEN, Pekka 2005. Ihmisen kokoinen työyhteisö. Avaimia hyvään vuorovaikutukseen. Helsinki: Tammi.

- INNOKYLÄ 2017. Sinisen valtameren strategia [verkkajulkaisu]. Innokylä. [Viitattu 2017-09-19.] Saatavissa: <https://www.innokyla.fi/web/malli214995>
- JYVÄSKYLÄN YLIOPISTON VIESTINTÄTIETEIDEN LAITOS s. a. Vuorovaikutustaidot [verkkosivu]. [Viitattu 2017-03-29.] Saatavissa: <https://www.jyu.fi/viesti/verkkotuotanto/ryhmaviesti/osallistujat/yksilo/vuorovaikutustaidot.html>
- KAINULAINEN, Liisa 2014. Tutkimus yhteisöllisyydestä koululuokassa ja nuorten arjen politiikasta nuorten yhteisöissä. Tampereen yliopisto. Pro gradu-tutkielma. [Viitattu 2017-04-25.] Saatavissa: <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/95064/GRADU-1394628818.pdf?sequence=1>
- KAIVOLA, Taru 2003. Työpaikan ihmissuhteet. Helsinki: Kirjapaja.
- KARJALAINEN, Tanja ja KARJALAINEN, Eero E. 2000. Laatujohtamisoppien (TQM) soveltaminen PK-yritykseen. SPC, systeemiteoria, TOC- teoria. Hollola: Quality Knowhow Karjalainen.
- KAUPPILA, Sini ja KUUPPO, Saana-Maaria 2011. Olemme kaikki tärkeitä omalla tavallamme. Päiväkodin henkilökunnan välisen yhteistyön ja vuorovaikutuksen merkitys työhyvinvoinnille. Kemi. Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö. [Viitattu 2017-12-08.] Saatavissa: http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/36449/Kauppila_Sini_Kuuppo_Saana.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- KEHITYSVAMMAISTEN TUKILIITTO RY s. a. Tietoa kehitysvammasta [verkkajulkaisu]. Kehitysvammaisten tukiliitto ry. [Viitattu 2017-04-19.] Saatavissa: <http://www.kvtl.fi/fi/kehitysvamma->
- KESKINEN, Soili ja VIRTANEN, Nana 1999. Päiväkotitöyhteisönä. Helsingin yliopiston Lahden tutkimus- ja koulutuskeskus. Helsinki: Helsingin yliopisto, Lahden tutkimus- ja koulutuskeskus.
- KIESILÄINEN, Liisa 1998. Vuorovaikutusvastuu. Ammatilliset vuorovaikutustaidot kasvatusyhteisössä. Helsinki: Arato.
- KIVINIEMI, Kari 2015. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Julkaisussa: VALLI, Raine ja AALTOLA, Juhani (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. 4. uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus.
- KOIVUNEN, Pirjo-Leena 2009. Hyvä päivähoito. Työkaluja sujuvaan arkeen. Jyväskylä PS-kustannus.
- LAKI IKÄÄNTYNEEN VÄESTÖN TOIMINTAKYVYN TUKEMISESTA SEKÄ IÄKKÄIDEN SOSIAALI- JA TERVEYSPALVELUISTA. L 28.12.2012/980. Finlex. Lainsäädäntö. [Viitattu 2017-04-20.] Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2012/20120980>
- LAKI KEHITYSVAMMAISTEN ERITYISHUOLLOSTA. L 23.6.1977/519. Finlex. Lainsäädäntö. [Viitattu 2017-04-20.] Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1977/19770519>
- LAKI VAMMAISUUDEN PERUSTEELLA JÄRJESTETTÄVISTÄ PALVELUISTA JA TUKITOIMISTA. L 3.4.1987/380. Finlex. Lainsäädäntö. [Viitattu 2017-04-20.] Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1987/19870380>
- LISKI, Tuuli s.a. Järjestötoiminnan tietopalvelu. Sosiaalinen pääoma ja yhteisöllisyys. Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia [verkkajulkaisu]. Kansalaisyhteiskunta. [Viitattu 2017-09-18.] Saatavissa: http://www.kansalaisyhteiskunta.fi/tietopalvelu/sosiaalinen_paaoma_ja_yhteisollisyys/yhteisollisyysta_tyohyvinvointia
- MAHKONEN, Sami 2015. Varhaiskasvatuslaki. Helsinki: Edita.
- MIELENTERVEYDEN KESKUSLIITTO s. a. Käsitteitä mielenterveydestä [verkkajulkaisu]. Mielenterveyden keskusliitto. [Viitattu 2017-04-19.] Saatavissa: <http://mtkl.fi/tietoa-mielenterveydesta/kasitteita-mielenterveydesta/>
- MUISTILIITTO s. a. Muistisairaudet [verkkajulkaisu]. Muistiliitto ry. [Viitattu 2017-04-19.] Saatavissa: <http://www.muistiliitto.fi/fi/muistisairaudet/muistihairiot-ja-sairaudet/muistisairaudet/>

- MÄKISALO-ROPPONEN, Merja 2011. Vuorovaikutustaidot sosiaali- ja terveysalalla. Helsinki: Tammi.
- NUMMENMAA, Anna Raija, KARILA, Kirsti, JOENSUU, Maija ja RÖNNHOLM, Riikka 2007. Yhteisöllinen suunnittelu päiväkodissa. Tampere: Tampere University Press.
- OAJ s. a. Varhaiskasvatuslaki [verkkojulkaisu]. Opetusalan Ammattijärjestö. [Viitattu 2017-04-20.] Saatavissa: <https://www.oaj.fi/cs/oaj/varhaiskasvatuslaki>
- OULUN KAUPUNKI s. a. Tehostettu palveluasuminen [verkkosivu]. Oulun kaupunki. [Viitattu 2017-03-16.] Saatavissa: <https://www.ouka.fi/oulu/ikaantyminen/tehostettu-palveluasuminen-palvelukodissa>
- OPETUSHALLITUS s. a. Varhaiskasvatus [verkkosivu]. Opetushallitus. [Viitattu 2017-03-29.] Saatavissa: http://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/varhaiskasvatus
- PAASIVAARA, Leena ja NIKKILÄ, Juhani 2010. Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia. Helsinki: Kirjapaja.
- PELTOLA, Heikki 2011. Yhtenä. Kun minästä kasvaa me. Helsinki: WSOYpro.
- RAINA, Liisa 2012. Uusi yhteisöllisyys. Kasvatusyhteisön rakentamisen ammattitaito. Helsinki: Arator
- ROOS, Satu ja MÖNKKÖNEN, Kaarina 2015. Ihmisiksi työssä. Työyhteisötaidoilla yhteistä vaikuttavuutta. Tallinna: UNIpress.
- RUNNIN KARTANONMÄKI OY s. a. [verkkosivu]. Runnin Kartanonmäki. [Viitattu 2017-03-16.] Saatavissa: <http://www.runninkartanonmaki.fi/>
- RUUSKANEN, Antti 2006. Punaiselta mereltä siniselle [Verkkojulkaisu]. Tekniikkatalous. [Viitattu 2017-09-19.] Saatavissa: <http://www.tekniikkatalous.fi/metallitekniikka/2006-03-30/Punaiselta-merelt%C3%A4-siniselle-3262966.html>
- RUUSKANEN, Petri 2003. Verkostotalous ja luottamus. Jyväskylä: SoPhi.
- SITRA s.a. Yhteisöllisyys ruokkii uusia toimintatapoja [verkkojulkaisu]. Sitra. [Viitattu 2017-09-18.] Saatavissa: <https://www.sitra.fi/aiheet/yhteisollisyys/#ajankohtaista>
- SPINKS, David 2013. The Psychology of Communities - 4 Factors that Create a "Sense of community" [verkkojulkaisu]. The community manager. [Viitattu 2017-06-12.] Saatavissa: <http://thecommunitymanager.com/2013/11/19/the-psychology-of-communities-4-factors-that-create-a-sense-of-community/>
- TUOMI, Jouni ja SARAJÄRVI, Anneli 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.
- TUOMI, Jouni ja SARAJÄRVI, Anneli 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 6. uudistettu painos. Helsinki: Tammi.
- TUOMI, Jouni ja SARAJÄRVI, Anneli 2011. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 7. uudistettu painos. Helsinki: Tammi.
- TUOMI, Jouni ja SARAJÄRVI, Anneli 2013. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 10. uudistettu painos. Helsinki: Tammi.
- TYÖSOPIMUSLAKI. L 26.1.2001/55. Finlex. Lainsäädäntö. [Viitattu 2017-04-25.] Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>
- VARHAISKASVATUSLAKI. L 19.1.1973/36 Finlex. Lainsäädäntö. [Viitattu 2017-04-20.] Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1973/19730036>
- VIRTUAALI-AMK s.a. Seksuaalisuus asiakastyön näkökulmasta [verkkojulkaisu]. Ammatillinen vuorovaikutus. [Viitattu-2017-06-27.] Saatavissa: <http://www2.amk.fi/digma.fi/www.amk.fi/opintojaksot/0407012/1092981175338/1092984979809/1107943286020/1107943363905.html>
- VÄESTÖLIITTO 2017. Vuorovaikutus [verkkojulkaisu]. Väestöliitto. [Viitattu 2017-03-29.] Saatavissa: <https://www.vaestoliitto.fi/nuoret/mina-ja-muut/ihmissuhteet/vuorovaikutus/>

LIITE 1: SAATEKIRJE

Hei!

Opiskelemme Savonia ammattikorkeakoulussa sosionomin tutkinto -ohjelman viimeistä vuotta. Teemme opinnäytetyön koskien Runnin Kartanonmäen työyksiköiden yhteisöllisyyden kokemuksista. Lopputyömme tarkoituksena on selvittää, kuinka yhteisöllisyys koetaan työyksiköissä sekä koko Kartanonmäen työyhteisössä. Tutkimuksen tavoitteena on tuoda esille tietoa joka antaa tarvittavat lähtökohdat niin johtajalle kuin työntekijöille yleisen työilmapiirin ja yhteisöllisyyden kokemuksen edistämiseen. Tutkimuksen kohteeksi on rajattu hoitohenkilökunta Valolasta, Mirjalasta, Metsolakodista ja päiväkodista varhaiskasvatuksen hoito- ja kasvatushenkilöstö.

Tiedonkeruumenetelmänä käytämme teemahaastattelua. Teemahaastattelu tarkoittaa sitä, että käymme yhteisöllisyyteen liittyviä asioita läpi eri teemojen avulla puolistrukturoidusti. Teemahaastattelussa haastattelu äänitetään nauhurilla, jonka jälkeen saatu aineisto kirjoitetaan puhtaaksi ja analysoidaan. Analysoinnin jälkeen aineisto tuhotetaan asianmukaisesti ja vastaukset käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti. Ainoastaan me käsittelemme aineistoa sekä teemme siitä yhteenvedon opinnäytetyöhömmme.

Pyydämme teitä valitsemaan yksiköstänne yhden tai kaksi työntekijää, jotka olisivat halukkaita tulemaan haastateltaviksi. Haastattelut suoritetaan viikolla 23, ja tarkempi ajankohta ilmenee teille myöhemmin. Korostamme, että haastattelut tehdään anonymisti ja saatu materiaali käsitellään luottamuksellisesti.

Tämän haastattelukirjeen liitteenä on teemahaastattelurunko, johon voitte tutustua rauhassa ennen haastattelua. Näin ollen haastatteluun osallistuvat henkilöt voivat pohtia etukäteen aihealueita joita tutkimme.

Osallistumalla haastatteluun voitte olla edistämässä oman työympäristönne yhteisöllisyyttä ja esittää mahdollisia kehittämis ehdotuksia yhteisöllisyyden kokemuksen lisäämiseksi.

Yhteistyöstä kiittäen,

Henni Niilekselä ja Mari Hyvönen

henni-annika.niileksela@edu.savonia.fi

mari.hyvonen@edu.savonia.fi



SAVONIA
AMMATTIKORKEAKOULU

LIITE 2: TEEMAHAASTATTELURUNKO

TAUSTA

Työsuhte alkanut Kartanonmäellä

- Kuinka kauan olet työskennellyt työpaikassa?

Työtekijöiden määrä yksikössä

- Kuinka monta työntekijää työyksikkösi kuuluu?

Työyksikön tavoite

- Mikä on työyksikkösi tavoite?

Yhteisöllisyys käsitteenä

- Mitä yhteisöllisyys mielestäsi tarkoittaa?
- Ketä mielestäsi kuuluu työyhteisösi?

YHTEISÖLLISYYDEN KOKEMINEN

Oman työyksikön yhteishenki/ Koko työyhteisön yhteishenki

- Millainen yhteishenki on?

Yhteistyö työyksiköiden välillä

- Miten yhteistyö ilmenee työyksiköiden välillä?
- Mikä aiheuttaa hankaluuksia? Mikä sujuu?

Yhteishenkeen vaikuttavat tekijät

- Mitkä seikat mielestäsi vaikuttavat yhteishenkeen? Mikä tekee siitä positiivista/negatiivista?

Toimintatapojen ja – mallien yhtenäisyys omassa yksikössä ja koko työyhteisössä

- Ovatko toimintatavat ja – mallit yhtenäisiä?
- Onko eroja? Millaisia ja missä tilanteissa?

Työyksikön kuuluminen koko Kartanonmäen työyhteisöön

- Koetko työyksikkösi kuuluvan myönteisesti koko Kartanonmäen työyhteisöön?
- Mitkä asiat vaikuttavat tämän kokemiseen?

Työyksiköiden yhteistoiminta

- Millaista yhteistoimintaa työyksiköiden välillä on?
- Onko työyksiköiden välillä riittävästi yhteistoimintaa?
 - Miten sitä voisi parantaa?
- Millä tavalla koet yhteisöllisyyttä muiden työyksiköiden kanssa?

Asiakkaiden vaikutus yhteisöllisyyden kokemiseen

- Vaikuttavatko asiakkaat yhteisöllisyyden kokemiseen työyhteisössä?
 - Millä tavalla?

VUOROVAIKUTUS

Vuorovaikutus työyksikössä / Koko työyhteisössä

- Millaista vuorovaikutus on?
- Miten koet vuorovaikutuksen toimivuuden?

Ristiriitatilanteiden ilmeneminen ja käsitteleminen työyksikössä / Koko työyhteisössä

- Millaisia ristiriitatilanteita ilmenee?
- Miten ristiriitatilanteet käsitellään?

Kuulluksi tuleminen työyksikössä / koko työyhteisössä

- Koetko työyhteisössänne olevan avoin keskustelukulttuuri? Perustele.
 - Pystytkö esittämään avoimesti omia mielipiteitä/kehittämideoita?
 - Mikä saa sinut kokemaan, että tulet kuulluksi?

KEHITTÄMINEN

Yhteisöllisyyden edistäminen työyksikössä ja koko työyhteisössä

- Mikä toimii
- Mikä ei toimi

Kehittämis ehdotuksia yhteisöllisyyden kokemisen edistämiseksi

- Millä tavoin mielestäsi yhteisöllisyyttä voidaan edistää?